

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Куженкинская основная общеобразовательная школа»

ПРИНЯТО

решением педагогического совета

МБОУ «Куженкинская ООШ»

Протокол № 1 от 26.08.2024.

УТВЕРЖДЕНО

приказом по МБОУ «Куженкинская ООШ»

от 27.08.2024 г. № 140



Г.В.Висленева

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«учитель -учитель» на 2024-2025 учебный год

Автор программы:

Кокорева И.Б.

учитель русского языка
и литературы

С.Куженкино, 2024 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Куженкинская основная общеобразовательная школа»

ПРИНЯТО

решением педагогического совета

МБОУ «Куженкинская ООШ»

Протокол № 1 от 26.08.2024.

УТВЕРЖДЕНО

приказом по МБОУ «Куженкинская ООШ»

от 27.08.2024 г. № 140

_____ Г.В.Висленева

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«учитель -учитель» на 2024-2025 учебный год

Автор программы:

Кокорева И.Б.

учитель русского языка

и литературы

С.Куженкино, 2024 г.

Пояснительная записка

Описание проблемы:

Поддержка учителей, испытывающих трудности, связанные с появлением симптомов профессионального выгорания, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией новых поколений ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Обоснование актуальности программы наставничества:

Вести уроки, готовиться к ним, проверять тетради, договариваться с родителями, решать конфликты у детей, заполнять отчеты, обучаться постоянным изменениям в цифровых технологиях – это колоссальный труд. Время в дефиците, работа жестко регулируется, зарплата не обеспечивает самые малые потребности. Учитель несет большую эмоциональную нагрузку и моральную ответственность, учитель играет роль воспитателя, наставника, психолога, примера для подражания. Недосточная техническая оснащенность школы, социально-психологические проблемы, связанные с падением престижа педагогической профессии способствуют повышению эмоционального фона учителя. По данным предыдущего года, в России признаки выгорания наблюдаются у 75 % учителей, а 38 % находятся в острой фазе. Российские ученые находят подтверждение тому, что с увеличением педагогического стажа работы снижаются показатели психического и физического здоровья, чаще появляются признаки эмоционального выгорания.

В МБОУ «Куженкинская ООШ» на начало 2024-2025 учебного года работают 16 учителей. По результатам анкетирования (приложение) у 4 учителей выявлены признаки выгорания, из них на совместную работу согласились 12 учителей.

Персонализированная программа наставничества «учитель -учитель» (далее – ПН) разработана в соответствии со следующими нормативными документами и методическими рекомендациями:

- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 №АЗ -11128\08\657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

1.1. Цель и задачи программы наставничества

Цели и задачи программы наставничества взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемых.

Цель наставничества – успешное закрепление на месте работы учителя с выраженной усталостью, с симптомами профессионального выгорания, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать учителю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- снять синдром профессионального выгорания педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

1.2. Принципы реализации программы наставничества «учитель -учитель»

Реализация ПН строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий; принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

1.3. Этапы и срок реализации программы

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с наставляемым педагогом, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

Основной. В совместной деятельности реализуется ПН наставляемого педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и наставляемого;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Срок реализации программы: 2024 -2025 учебный год (по необходимости возможно продление реализации программы)

1.4. Участники программы и их функции.

Термины и определения.

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.

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.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения,

паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Партнеры – это участники в какой-либо совместной деятельности.

Функции участников ПН:

Для реализации поставленных в программе задач участники ПН выполняют следующие функции:

- Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- Оказание методической помощи, психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

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 наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение педагогических занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и технологиями качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- периодически докладывать куратору программы о промежуточных результатах работы.

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, 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.

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

- администрация организации участников;
- наставники - участники программы

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставнику необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

Форма наставничества: «учитель -учитель»

Вариант взаимодействия: "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков", и т.д), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Режим программы наставничества – очный

2. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации.

Этапы программы

2.1. Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;
- информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов;
- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;
- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;
- сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние

2. Формирование базы наставляемых

- информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;
- организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;
- включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых

3. Формирование базы наставников

- информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов о запуске;
- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся;
- мотивировать наставников

4. Отбор и обучение наставников – по плану муниципального (регионального) органа управления образованием

5. Формирование наставнических пар или групп

6. Организация работы наставнических пар или групп

- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы (работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство; пробную рабочую встречу; встречу-планирование; комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи; итоговую встречу), отдельно проговариваются и также закрепляются темы: конфиденциальности взаимодействия (и исключений); необходимости честной и открытой коммуникации; личных границ взаимодействия; обмена контактами.
- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
- при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);
- организовать сбор обратной связи

Желания и ресурсы. Обсуждение и формулирование цели. Определение 5 ключевых направлений.

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить
Желание				

После определения желания – создание карты будущей работы в соответствии с таблицей.

Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении
--	--	-------	---	----------------------

7. Завершение наставничества

- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых. Результаты этапа: пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик. С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл

3. Подведение итогов программы наставничества.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения. Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности учителей 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.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа учителей, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- разработка и распространение буклетов, памяток, информационных листов.

Приложения программы наставничества
МБОУ «Куженкинская ООШ»

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Экспресс диагностика эмоционального выгорания у педагогов

(автор О.Л. Гончарова)

ФИ участника _____ Дата _____

Вопросы	Очень часто	Часто	Иногда	Редко	Никогда
1. К концу рабочего дня я постоянно чувствую сильную усталость					
2. К концу рабочего дня я чувствую эмоциональное и физическое истощение					
3. К концу рабочего дня я чувствую неосознанное беспокойство					
4. К концу рабочего дня я чувствую повышенную тревожность					

5. К концу рабочего дня я чувствую нервное напряжение					
6. Когда я прихожу с работы у меня не хватает сил на домашние дела					
7. После работы дома я очень раздражительна					
8. Я долго не могу заснуть, из-за переживаний, связанных с работой					
9. Я тяжело просыпаюсь с утра на работу					
10. Моя работа оказывает негативное воздействие на мое здоровье					

Обработка и интерпретация результатов.

Ответы на каждый вопрос оцениваются по балльной шкале: «очень часто» — 4 балла; «часто» — 3 балла; «иногда» — 2 балла; «редко» — 1 балл; «никогда» - 0 баллов.

Чтобы определить показатель эмоционального выгорания, нужно сложить все баллы по вопросам и подсчитать общий суммарный балл.

Оценка результатов:

суммарный показатель до 10 баллов — низкий показатель эмоционального выгорания;
суммарный показатель от 11 до 20 — средний показатель эмоционального выгорания;
суммарный показатель от 21 и более баллов — высокий показатель эмоционального выгорания.

Обработка и интерпретация результатов у педагогов МБОУ «Куженкинская ООШ» на 25 января 2025 г

Всего педагогов – 14

Из них участвовавших в опросе – 14

Показатель до 10 баллов – у 5 педагогов отмечается низкий показатель

Показатель от 11 до 20 баллов – у 5 педагогов средний показатель

Показатель от 21 и более – у 4 педагогов высокий показатель эмоционального выгорания

Определение ключевых направлений у наставляемых

Наставник – Макарова Валентина Петровна, учитель начальных классов, общий педагогический стаж -24 года.

Наставляемый учитель – Беляева Наталья Николаевна, учитель начальных классов, общий педагогический стаж - 27 лет.

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?		Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить
Желание	Большой педагогический опыт работы		Недосточность профессиональных компетенций Наличие признаков эмоционального выгорания	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Один год

Карты работы

Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности и (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении
Участие в опросе	Проведение анкетирования до начала работы Ооржак З.В. (экспресс-диагностика)	01 декабря 2024 г	Определен уровень эмоционального выгорания	
Повышение знаний о синдроме эмоционального выгорания, о его причинах, основных симптомах, способах профилактики	Разработка и распространение памятки (информационного листа) о синдроме выгорания	Февраль 2025 г	Коллектив ознакомлен	
	Семинар –практикум об итогах входной диагностики,	Декабрь 2024	Педагогический коллектив	

Обучение техникам и приемам для эффективной саморегуляции в эмоционально-напряженных ситуациях	ознакомление с основными понятиями эмоционального выгорания (практическая часть – упражнение «Баланс реальный и желательный»)	г	участвовал (не менее 90%)	
	Проведение тренинга «Самооценка и уровень притязаний» (практическая часть – упражнения «Кто я?», «Личный герб и девиз»)	Январь 2025 г	Педагогический коллектив участвовал (не менее 90%)	
	Тренинг «Тайм-менеджмент» (практическая часть – упражнения «Смятая бумага», «Приоритеты») Знакомство с основными причинами дефицита времени, анализ использования собственного времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени	Февраль 2025 г	Самобучение наставника с наставляемым Распространение опыта в педагогический коллектив	
	Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога» (упражнения – «Молчанка», «Слепое слушание», «Гвалп») Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности	Апрель 2025 г		
Повышение уровня знаний, формирование желания использовать их в педагогической деятельности	Участие в конкурсах педагогического мастерства	До 31 мая 2025 г.	Опубликование работы	
	Участие в августовском педагогическом совете	Август 2025 г	тиражирование ландшафтного дизайна территории	
	Проведение практикума «Арт-терапевтические техники в проблеме эмоционального выгорания» (групповой рисунок в технике «Эбру»)	Сентябрь 2025 г	Участие всех желающих педагогов, родителей	
	Проведение конкурса по развитию корпоративной культуры «Творчество без границ» (стимулирование педагогической, воспитательной деятельности учителей, повышения уровня	Октябрь 2025 г	Участие педагогического коллектива не менее 50 %	

	профессионального мастерства, реализации творческого потенциала педагогов школы)			
Снижение риска эмоционального выгорания у наставляемого, появление желаний у других педагогов снять признаки выгорания	Проведение мониторинга Анализ проведенных мероприятий и рост числа собственных профессиональных работ	Декабрь 2025 г	Участие всех педагогов принимавших участие во входном диагностировании	

**Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности
Программ наставничества**

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Форма "учитель - учитель"

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями).										
5. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества										
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)										
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков										
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации										

11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?										
Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?										

13. 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/нет]

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Форма "учитель - учитель"

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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?										
5 Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6 Полезность программы профессиональной и должностной адаптации										
7 Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)										
8 Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										

9 Качество передачи Вам необходимых практических навыков										
10. Качество программы профессиональной адаптации										
11. Ощущение поддержки наставника										
12 Насколько Вы довольны вашей совместной работой										
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?	_____									
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?										