

Муниципальное общеобразовательное учреждение –Средняя  
общеобразовательная школа с. Высокое Унечского района  
Брянской области

«Принято»	«Утверждено»
Педагогическим советом	Директор школы  Н.В.Анищенко
Протокол № 2 от « 31 » октября 2022 г.	Приказ № от « 31 » октября 2022г.

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В МОУ- СОШ с.Высокое  
на 2022-2023 учебный год**

## 1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях создания условий для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов в МОУ- СОШ с.Высокое.

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки и профессиональной ориентации молодых специалистов ) МОУ- СОШ с.Высокое.

Создание Целевой модели наставничества в ОО позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

### **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.

**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.

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

2.

## **Задачи Целевой модели наставничества**

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программы наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

## **3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

#### 4. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества 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, личностного 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 - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- сотрудников из других образовательных организаций (при смене работы);
- педагогов со стажем;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- педагогов, успешно транслирующих свой педагогический опыт.
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

## 5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Директор МОУ- СОШ с.Высокое	1. Разработка и утверждение необходимых нормативных документов. 2. Разработка и реализация Плана мероприятий «Дорожной карты» 3. Реализация программ наставничества 4. Назначение куратора по программам наставничества
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения 3. Контроль проведения программ наставничества 4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества 5. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества
Наставники и наставляемые	Реализация Формы наставничества «Учитель – учитель».

6.

## Этапы реализации Целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы	1. Создание благоприятных условий 2. Сбор запросов от потенциальных наставляемых 3. Выбор наставников. Заявления 4. Информирование и выбор форм наставничества	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставников	Формирование базы наставников из числа: 1. педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 2. педагогов, успешно транслирующих свой педагогический опыт. 3. ветеранов педагогического труда .	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программе
Формирование наставнических пар	Общая встреча – знакомство и определение целей и задач. Знакомство с должностными инструкциями	Сформированные пары
Работа по программе	Выполнение этапов программы.	Мониторинг работы пар в программе
Завершение программы	1. Подведение итогов работы каждой пары (Анкетирование)	Собраны лучшие наставнические практики.

	2.Подведение итогов работы по программе школы за учебный год	
--	--	--

### **7. Формы наставничества**

Исходя из образовательных потребностей в данной целевой модели наставничества рассматривается форма «Учитель – учитель» МОУ- СОШ с.Высокое.

**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:**

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

#### **Результат:**

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

<b>Наставник</b>		<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть.</b>		<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<p>🎬 Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>🎬 Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ педагогами, родителями.</p> <p>🎬 Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет) испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, общением с другими педагогами, родителями, администрацией.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации и на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и структуре работы организации.</p>
<b>Типы наставников</b>			<b>Педагог,</b>
<b>Наставник - Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>		находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической
Создает комфортные условия для реализации	Опытный педагог одного и того же предметного		

профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –поддержку педагогических и коммуникативных проблем,дисциплин. контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую преподавания отдельных		усталости.
--	--	--	------------

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«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, сочетаемый с испытывающий проблемы»приобре	Реализация психоэмоциональной поддержки профессиональной помощью по ению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор –Помощь в овлад	нии современными программами,

консервативный педагог»цифровым	навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник –Методическая поддержка по конкретному предмету. неопытный предметник»	

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анализ деятельности работы потенциальных наставников
Обучение наставников.Проводится при необходимости.	
Проводится отбор педагогов,Личное обращение испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	ие или в результате внутреннего мониторинга работы за прошедший год
Формирование пар, групп.После встреч, обсуждения вопросов.	
Повышение квалификации наставляемого,	Проведение мастер – классов, открытых уроков и т.д.

закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы. Мониторинг
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

## **8. 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.

## **9. 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.

### **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. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. 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.

## 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.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Благодарственные письма за работу в качестве наставников.
- Система финансовых поощрений.

### План Мероприятий («Дорожная карта») по реализации Целевой модели наставничества в МОУ-СОШ с. Высокое

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Информирование педагогов школы о реализации программы наставничества	Сентябрь	Директор
2	Сбор информации о педагогах, желающих принять участие в программе наставничества.	Сентябрь	Зам.директора по УМР
3	Определение наставников из числа педагогов школы	Сентябрь	Директор
4	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества	Сентябрь	Наставники
5	Проведение собеседования с наставниками с целью готовности к работе в программе	Сентябрь	Куратор
6	Определение наставнических пар и проведение ознакомительных встреч	Сентябрь	Куратор
7	План работы наставников с наставляемыми по формам, определенным наставниками	Сентябрь	Наставник
8	Проведение мероприятий (открытых уроков, мастер-классов, индивидуальных бесед и т.д.) в рамках программы	В течение всего периода	Наставник
9	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Декабрь	Куратор
10	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Декабрь	Куратор

### Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- успешную адаптацию молодого педагога в образовательной организации;
- активизацию практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- формирование у начинающих педагогов умения проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

В результате реализации программы наставничества будет обеспечен охват педагогических работников:

- пришедших в образовательную организацию, с опытом педагогической деятельности менее 3 лет и определены целевые ориентиры для их дальнейшей работы;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания и вовремя проведена необходимая работа по выстраиванию баланса педагогического комфорта.



## 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				4	5	6	7		8	9	10
7	Ожидаемое качество практических навыков 1 2 3 4				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 наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
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.

1Ож	идаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2Оце	ните необходимость подобной программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3Уро	вень эффективности мероприятий в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4Ож	идаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5Ож	идаемая польза для Вас организационных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6На	сколько эффективно Вы сможете организовать качество теоретических знаний?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7На	сколько эффективно Вы сможете организовать качество практических навыков?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8Ож	идаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9Ож	идаемая включенность в процесс наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10Пр	едполагаемый 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 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.

1Эфф	ективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2Оце	ните необходимость подобной программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3Ка	чество мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4Пол	еэность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5Пол	ьза для Вас организационных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6Ка	чество теоретических знаний1 2			3	4	5	6	7	8	9	10
7Ка	чество практических навыков1 2			3	4	5	6	7	8	9	10
8Ка	чество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9На	сколько Вам было важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10Ур	овень комфорта в работе с наставником1 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.

1Эфф	еektivность программы наставничества1 2 3 4	5	6	7					8	9	10	
2Оце	ните необходимость подобной программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3Уро	вень эффективности мероприятий в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4Пол	еэность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5Пол	ьза для Вас организационных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6На	сколько эффективно Вы смогли организовать качество теоретических знаний?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7На	сколько эффективно Вы смогли организовать качество практических навыков?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8Ка	чество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9Вк	люченность в процесс наставника1 2 3 4					5	6	7	8	9	10	
10Ур	овень комфорта в работе с наставляемым.	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10



