

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 4 г. Уссурийска» Уссурийского  
Городского округа.

**Кейс наставника**

Саринова Светлана Валентиновна,

учитель английского языка

Содержание	стр.
1. Пояснительная записка_____	3
2. Описание набора и способов применения методического инструментария_____	5
2.1 Этапы реализации наставнической деятельности_____	5
2.2 Методический инструментарий наставника: формы и методы работы с молодым специалистом_____	7
2.3 Критерии эффективности практики наставничества_____	8
3. Риски, возникающие в ходе реализации практики наставничества и возможные пути их устранения_____	9
4. Предполагаемые результаты наставничества_____	10
5. Приложения _____	11

## 1. Пояснительная записка

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, овладения компетенциями, современными инновационными технологиями образования, творческого отношения к работе, самоотдачи. Очень важную роль играют личностные качества педагога: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные компетенции и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы.

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми, родителями и коллегами, сложности при наборе детей в объединения – вот далеко неполный перечень проблем, подстерегающих молодого педагога.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, родителями, коллегами и администрацией школы. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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

**Цель наставничества:** научно-методическое сопровождение деятельности начинающего педагога, повышение его профессионального мастерства и компетенции наставника, раскрытие индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании как наставляемого, так и наставника.

**Задачи наставничества:**

- выявить образовательные дефициты молодого педагога на основе проведения разностороннего мониторинга;
- помочь адаптироваться молодому специалисту в новой образовательной среде;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
- проследить динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

## **2. Описание набора и способов применения методического инструментария**

### **2.1 Этапы реализации наставнической деятельности**

I этап – проектировочный.

Диагностика, анкетирование с целью выявления личностных качеств молодого педагога, потребностей в обучении, пожеланий относительно организации и содержания наставничества, изучения уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности, подбор наставника.

Используемые диагностики и анкеты:

- Анкета для молодого педагога (*входная диагностика*) (Приложение 1);
- Анкета для молодого педагога (*личностные особенности*)

(Приложение 2);

- Роли педагогов-наставников (Приложение 3).

Результат первого этапа – выбор наставника и составление «Индивидуального плана развития молодого педагога».

II этап – адаптационный.

Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, знакомит с требованиями к организации образовательного процесса, знакомит с требованиями к ведению школьной документации. Обеспечивает поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение учебного занятия, воспитательного мероприятия: формы, методы и приемы; и др.);
- знакомит с формами и методами организации внеурочной

деятельности ;

- оказывает помощь в написании рабочей программы по учебному курсу.

III этап – основной.

Педагог-наставник вместе с молодым педагогом реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Обеспечивает поддержку молодому педагогу в области:

- освоения инновационных тенденций в педагогике;
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования.

Оценка эффективности наставничества должна осуществляться не только по конечным результатам, но и поэтапно, по мере прохождения обучения. Наставник и наставляемое лицо анализируют промежуточные результаты совместной деятельности, на основе полученных данных вносят корректировки в индивидуальный план развития молодого педагога:

- «Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы» (Приложение 4);
- «Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы» (Приложение 5).

IV этап – контрольно-оценочный.

Оценка эффективности наставничества – одна из составляющих всей системы оценки эффективности обучения и развития педагогов школы.

Молодой педагог проводит самодиагностику повышения уровня профессиональной компетентности. Педагог-наставник оценивает

уровень навыков молодого педагога, определяет степень его готовности к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей. Наставник и наставляемый оценивают эффективность совместной деятельности. Для этого используются следующие методики:

- «Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (*итоговая*)» – оценивает наставник (Приложение 6);
- «Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста молодого педагога» – оценивает молодой педагог (Приложение 7);
- Анкета наставляемого, анкета наставника (Приложение 8).

## **2.2 Методический инструментарий наставника: формы и методы работы с молодым специалистом**

В работе с молодым педагогом наставник должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Формы работы с молодыми специалистами можно классифицировать следующим образом:

Коллективные формы работы: педагогические советы, семинары, различные педагогические конференции.

Групповые формы работы: обзор педагогической литературы, деловые игры, групповые дискуссии, совместное участие в различных мероприятиях, работа в малых группах.

Индивидуальные формы работы: беседы, собеседования, методические консультации, анкетирование, тестирование, ответы на вопросы, анализ

различных ситуаций, сбор и анализ педагогической информации, повышение квалификации (оказание помощи в прохождении курсов профессиональной подготовки).

### **2.3 Критерии эффективности практики наставничества**

Показатели эффективности наставнической практики могут быть оценены по следующим критериям:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций наставляемого в сторону социально – значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко отследить, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика формирования наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

### **3. Риски, возникающие в ходе реализации практики наставничества и возможные пути их устранения**

*Формальное наставничество*



В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, составлен план работы с молодыми специалистами. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов. Помочь в решении этой проблемы может непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

*Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.*

Как правило, наставничество осуществляется по модели «наставник» - «наставляемый» и в некоторых ситуациях у наставника может оказаться недостаточно опыта для осуществления данной практики. Для минимизации риска модель можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами. Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста.

*Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.*

Зачастую современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае

применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.

#### **4.Предполагаемые результаты наставничества**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получат 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.

## Приложения

### Приложение 1.

#### Анкета для молодого педагога

(входная диагностика)

**Уважаемый педагог!**

*С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.*

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

**1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первые дни работы в школе)?**

- Тревожность, неуверенность в своих силах
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
- Страх перед обучающимися, родителями
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
- Другое \_\_\_\_\_

**2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?**

- Да, изменилось в лучшую сторону
- Да, изменилось в худшую сторону
- Нет, осталось прежним

- Затрудняюсь ответить
  - Другое
- 

### **3. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?**

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

### **4. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?**

- Разговор с администрацией, коллегами по поводу возникающих проблем;
- Организация и проведение урока или внеурочного занятия с использованием современных педагогических технологий;
- Взаимодействие с детьми в процессе организации образовательной деятельности;
- Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
- Индивидуальная беседа с родителями учащихся по различным поводам;
- Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
- Разработка документации (рабочие программы, планирование, технологические карты и т.п.)

Другое \_\_\_\_\_

5. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

(Почему?) \_\_\_\_\_

6. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

- \_\_\_\_\_  
подбирать оптимальные методы и приёмы для проведения занятия  
подбирать для детей задания различной степени  
трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности
- \_\_\_\_\_  
организовывать сотрудничество между детьми \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_  
мотивировать детей, активизировать их внимание
- \_\_\_\_\_  
создавать проблемно-поисковые ситуации  
в зависимости от цели деятельности
- \_\_\_\_\_  
другое (допишите) \_\_\_\_\_

7. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- семинарам-практикумам
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**Спасибо за сотрудничество!**

**Анкета для молодого педагога**  
(личностные особенности)

1. ФИО \_\_\_\_\_

2. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?

---

3. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

---

4. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер»)

---

5. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

---

---

6. Какие качества наставника могли бы быть наиболее востребованы Вами: сопереживание, чувствительность, строгость, пронизательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?

---

7. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?

---

8. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

---

### Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута. С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. «ПРОВОДНИК». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80%.
2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80%.



3. «КУМИР». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60%.
4. «КОНСУЛЬТАНТ». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40%.
5. «КОНТРОЛЕР». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность её организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

**Анкета для молодого педагога  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
  - каждый день;
  - один раз в неделю;
  - 2–3 раза в месяц;
  - вообще не встречались;
  - другое \_\_\_\_\_
  
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
  - 3,5–2,5 часа в неделю;
  - 2–1,5 часа в неделю;
  - полчаса в неделю;
  - другое \_\_\_\_\_
  
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
  - 30–70 процентов;

- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое \_\_\_\_\_

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое \_\_\_\_\_

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое \_\_\_\_\_

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

---

---

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас

наиболее неэффективными?

---

---

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом-наставником на следующий период \_\_\_\_\_

---

**Анкета для педагога наставника  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
- освоение практических навыков работы;	
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	

- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы - наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
-в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
-личные консультации в заранее определенное время;	
-личные консультации по мере возникновения необходимости;	
-поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

---



---



---



---



---

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога  
(итоговая)**

Молодой педагог: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности по формированию личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП НОО (ООО, СОО).			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с требованиями ФГОС НОО (ООО, СОО).			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП НОО (ООО, СОО).			

4	Умеет организовывать проектную деятельность обучающихся			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора обучающихся.			
<b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению учебного плана.			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия.			
3	Умеет развивать познавательную активность, целенаправленно работать по формированию УУД и функциональной грамотности обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС НОО (ООО, СОО).			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками.			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями обучающихся для достижения целей образования, которые прописаны в ООП НОО (ООО, СОО).			
6	Умеет подходить к обучающемуся с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<b><i>Аналитические навыки</i></b>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями			
2	Умеет анализировать процесс формирования УУД обучающихся.			



3	Умеет анализировать динамику формирования функциональной грамотности обучающихся.			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы самостоятельно выполнять обязанности педагога. Её (его) профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать такие навыки, как \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Диагностическая тестовая карта  
оценки профессионального роста молодого педагога  
(оцените по 10-балльной шкале)**

Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Начало профессиональной деятельности	Промежуточный результат	По окончании наставничества
Знание своего предмета.			
Умение анализировать.			
Знание методики преподавания.			
Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.			
Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.			
Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся.			
Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.			
Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.			
Знание и использование в своей работе различных образовательных технологий.			
Рациональное использование в своей работе наглядности.			

**Анкета для участников формы наставничества «педагог-педагог»  
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 для профессиональной адаптации педагога	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, 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 в вопросах профессиональной адаптации педагога	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. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

---

---

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

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

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе?[да/нет]

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

## Анкета наставника

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

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 в вопросах профессиональной адаптации педагога	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 в вопросах профессиональной адаптации педагога	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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

работой?										
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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?

---



---

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

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

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

