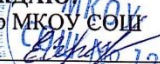


Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №12» Левокумского муниципального округа Ставропольского края

Принято решением
Педагогического совета
МКОУ СОШ №12
Протокол № 2, от «20» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ СОШ
№12  /Е.В.Сёрякова/

Приказ № 262/1-од от «21» сентября 2022 г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА МКОУ СОШ №12
Левокумского муниципального округа
по форме «учитель – учитель»**

**Наставник Киселева Валентина Николаевна
Наставляемый Магомедов Абдулжалил Русланович
Срок реализации 1 год (сентябрь-июнь 2022 г.)**

**с.Турксад
2022**

ВВЕДЕНИЕ

1. АКТУАЛЬНОСТЬ. Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества в образовательных учреждениях.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации и разработана на основании методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанных Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 21.12.2019 № 3273 (в редакции от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образования» для осуществления внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в МКОУ СОШ №12.

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

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Срок реализации Программы 1 год.

2.2. Участники Программы: педагоги

2.3. В МКОУ СОШ №12 организованы формы наставничества:

✓ «учитель – учитель»;

2.5.1. **Целью программы** является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.5.2. **Задачи программы:**

- 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;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

2.5.2. Портрет участников.

Наставник: Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

2.5.3. Результатом организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает 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.

2.5.4. Оцениваемые результаты:

- ✓ высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- ✓ усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- ✓ рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.5.5. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель – учитель» используется как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации

программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3. ПРОБЛЕМЫ, РЕШАЕМЫЕ В РАМКАХ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ

- ✓ Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- ✓ отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- ✓ невозможность качественной самореализации в рамках реализуемой программы;
- ✓ отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- ✓ низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- ✓ конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- ✓ кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- ✓ проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- ✓ низкая учебная мотивация;
- ✓ коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

- ✓ Преодоление профессионально-личностных кризисов.
- ✓ Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
- ✓ Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.
- ✓ Повышение мотивации к достижению новых целей.
- ✓ Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни
- ✓ Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- ✓ Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИКА, ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ

1. принятие (неосуждение наставляемого).
2. умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.

6. Надежность и ответственность.

7. Последовательность.

Принципы наставничества

- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

5.2. Основные направления работы:

- Анализ результатов образовательной деятельности, изучения уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- Организация практикумов, консультаций, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- Изучение нормативно – правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно – правовой, учебно – методической и справочной литературы.

5.3. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- репродуктивные, наблюдение, беседа
- информационные
- педагогическая рефлексия, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых педагогов, мотивация участия в инновационной деятельности

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Деятельность наставника состоит из 3 этапов:

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

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

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

5.4. Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. **Повторный контроль** позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

5.5. Индивидуальный план работы

Содержание мероприятий		Формы и методы	Срок исполнения	Контроль
Работа по предмету	Работа с нормативной документацией			
1. Изучение ФГОС, рабочих программ по физической культуре, календарно-тематического планирования, знакомство с УМК. 2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.	1. Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, учебный план, план работы школы на 2022-2023 уч. год, документы строгой отчетности), 2. Практическое занятие «Ведение школьной документации»	наставничество, самообразование	сентябрь	контроль ведения журнала
1. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.	1. Самоанализ урока 2. Практикум:	наставничество, посещение	октябрь	контроль качества

2.Выставление оценок по предмету. 3.Составление отчетов по предмету за четверть	«Обучение составлению отчетности по окончанию четверти»	уроков, изучение документов		составления поурочных планов, объективность выставления четвертных оценок
1.Диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста, диагностика пробелов в теоретических знаниях (анкетирование). 2.Посещение уроков, оказание методической помощи. 3.Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. 4.Практикум «Требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока». 5.Практическое занятие: «Как работать с ученическими тетрадями».	1. Анкетирование 2.Изучение документации об организации урочной деятельности. 3.Ведение тетрадей на уроке	наставничество, самообразование, посещение уроков	ноябрь	контроль качества составления поурочных планов, выполнение требований по ведению тетрадей
1.Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий». 2.Занятие: «Виды диагностики результатов обученности». 3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	1.Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти» 2.Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.	наставничество, самообразование, посещение уроков.	декабрь	контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков
1.Беседа: «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности» 2.Практикум «Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся». 3.Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	1.Составление аналитических справок.	наставничество, самообразование, посещение уроков.	январь	проверка выполнения программы, посещение уроков, контроль ведения школьной документации
1.Занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»	1. Изучение документов	наставничество, самообразование, посещение	февраль	посещение уроков, контроль

2. Практикум: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися»		уроков.		ведения школьной документации
1.Оказание помощи в подготовке и проведении открытого урока. 2. Анализ портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио. 3. Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда»	1.Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.	наставничество, самообразование, посещение уроков	март	посещение уроков, контроль ведения школьной документации, контроль ведения портфолио
1.Выступление молодого специалиста на ШМО. 2.Внедрение молодым специалистом результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы 3.Анкетирование: Профессиональные затруднения. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом.		наставничество, самообразование	апрель	контроль ведения школьной документации
1.Подведение итогов работы за год. 2.Подготовка характеристики молодого специалиста.	1. Отчет о результатах наставнической работы.	наставничество	май	собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)
1.Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий 2. Совместная разработка планов-конспектов уроков 3.Изучение методической литературы по образовательным предметам. 4.Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ			постоянно	

<p>5.Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p> <p>6.Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания</p> <p>7.Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий</p>				
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ 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 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.

Мониторинг проходит до начало реализации Программы и после ее завершения.

Этапы мониторинга:

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, 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 к личности наставника;
- ✓ контроль хода Программы;
- ✓ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- ✓ определение условий эффективной Программы;
- ✓ 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 анализа 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 программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы; развитие предметных 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, а второй -

по итогам прохождения Программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

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

Задачи мониторинга:

научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы 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.

Критерии эффективности работы наставника.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Также к результатам правильной организации работы наставников относятся: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

В качестве критериев оценки наставнических Программ выделяются:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;

- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы

Форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого учителя

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

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

Анкета наставника (учителя)

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

13. Что особенно ценно для Вас в программе _____

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и	Очень часто 1-2 Никогда	Часто	Редко
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------	-------	-------

ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	
----------------------------------------------------------------------	--

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