

Рассмотрено

на заседании м/о учителей
естественно - научного и
культуроведческого циклов
руководитель м/о

 Е.Н. Удовиченко
Протокол № 2 от
«29» октября 2024г.

Согласовано

Заместитель директора
по УВР

 Н.П. Жильцова

«29» 10 2024 г.

Утверждаю

Директор

ГБОУ «РОЗОВСКАЯ
ШКОЛА НОВОАЗОВСКОГО
М.О.» ДНР

 Т.В. Прокофьева
Приказ № 5

от «29» 10 2024г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2024/2025уч. год

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«РОЗОВСКАЯ ШКОЛА НОВОАЗОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Составитель:

заместитель директора по УВР,

учитель начальных классов

Н.П. Жильцова

Срок реализации: 1 год

Рассмотрено

на заседании м/о учителей
естественно - научного и
культуроведческого циклов
руководитель м/о

_____ Е.Н Удовиченко
Протокол № _____ от
« ____ » _____ 20__ г.

Согласовано

Заместитель директора
по УВР

_____ Н.П. Жильцова

« ____ » _____ 20__ г.

Утверждаю

Директор
ГБОУ «РОЗОВСКАЯ
ШКОЛА НОВОАЗОВСКОГО
М.О.» ДНР

_____ Т.В. Прокофьева
Приказ № _____
от « ____ » _____ 20__ г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2024/2025уч. год

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«РОЗОВСКАЯ ШКОЛА НОВОАЗОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Составитель:

заместитель директора по УВР,
учитель начальных классов

Н.П. Жильцова

Срок реализации: 1 год

Розы Люксембург, 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

СОДЕРЖАНИЕ	СТР.
1. Пояснительная записка	3
2. Цель Программы	4
3. Сроки реализации Программы	5
4. Участники Программы	6
5. Управление реализацией Программы	7
6. Содержание Программы	7
7. Этапы реализации Программы	9
8. Ожидаемые результаты реализации Программы	10
9. Приложения	11

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а обучающиеся и их родители (законные представители), администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный учитель как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, опытный педагог школы, осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении школьников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации учебно-воспитательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых учителей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом, имеющим опыт работы менее трех лет. Начиная свою работу в общеобразовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик школьного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РОЗОВСКАЯ ШКОЛА НОВОАЗОВСКОГО

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА» ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»:

«Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

При составлении программы наставничества мы опирались на региональные практики наставничества в системе образования ДНР,

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РОЗОВСКАЯ ШКОЛА НОВОАЗОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА» ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: ООП ООО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным журналом и журналом по технике безопасности, планом методической работы м/о учителей естественно - научного и культуроведческого циклов.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодого специалиста, проживающего на территории РФ (ДНР).

Задачи:

1) Адаптировать молодого и вновь прибывшего специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого, а также качества обучения школьников.

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план методического объединения учителей естественно-научного и культуроведческого циклов составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав методического объединения или его руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.11.2024 г., срок окончания 1.09 2025 года.

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое

наставничество, виртуальное, тьюторство, проектная.

4.УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ:

наставник, наставляемый (молодой специалист)

Информационная карточка педагога – наставника

Фамилия, имя, отчество	Жильцова Наталья Петровна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	Бердянский государственный педагогический университет
Год окончания учебного заведения	2006 г.
Специальность по диплому	Начальное обучение
Квалификация по диплому	учитель начальных классов, организатор начального обучения
Педагогический стаж	22 года
Место работы	ГБОУ «РОЗОВСКАЯ ШКОЛА НОВОАЗОВСКОГО М.О.» ДНР
Должность	Заместитель директора по УВР, учитель
Предмет	Начальные классы
Учебная нагрузка	12 часов
Классы	1, 4
Классное руководство	-
Квалификационная категория	первая

Информационная карточка наставляемого педагога

Фамилия, имя, отчество	Кибаш Сергей Александрович
Образование	Среднее профессиональное
Какое учебное заведение окончил	ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»
Год окончания учебного заведения	2021 г.
Направление подготовки	49.02.01 Физическая культура
Квалификация по диплому	Учитель физической культуры
Педагогический стаж	1 год 3 месяца
Место работы	ГБОУ «РОЗОВСКАЯ ШКОЛА НОВОАЗОВСКОГО М.О.» ДНР
Должность	учитель
Предмет	Физическая культура
Учебная нагрузка	21 час
Классы	5-11
Классное руководство	-
Квалификационная категория	-

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет

функцию *Наставник-консультант* – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

5.УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодым специалистом являются:

Обязательность - проведение работы со специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

6.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных

классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодым специалистом: беседы; собеседования; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

7.ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Наименование мероприятия /виды деятельности	Сроки проведения	Отвественные	Ожидаемый результат
Составление и согласование индивидуального плана работы наставника и молодого специалиста	Ноябрь, 2024	Наставник	План работы наставника и молодого специалиста
1. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя. 2. Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. 3. Инструктаж по работе с журналом. 4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. 5. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.	Ноябрь - декабрь, 2024	Администрация, наставник	Овладение информацией, необходимой для организации работы
Методы и организационные формы обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	Ноябрь - декабрь, 2024	Наставник	Рациональное применение методов обучения. Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом.
Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся Методика проведения внеклассных мероприятий. Знакомство с новыми	Январь, 2025	Наставник	Использование на уроках методов и приемов развития познавательной мотивации учащихся.

	педагогическими технологиями			Подготовка и проведение классных мероприятий или праздников.
8. 9. 10.	Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в конкурсах. Проектная работа на уроках и во внеурочное время.	Январь-март, 2025	Администрация, наставник	Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста. Участие в конкурсе «Первая ступенька» Участие в научно-практической конференции.
8. 9.	Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме «Самообразования».	Апрель, 2025	Наставник	Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ
10.	Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. Отчет наставника о работе за год	Май, 2025	Наставник	Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Для участника программы:

- адаптация начинающего педагога в учреждении;
- сформированность 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 начинающего педагога новых педагогических технологий.

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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. Педагог - наставляемый получит 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.

Отчетная форма молодого специалиста:

1. Самообразование
 - 1.1. Курсы повышения квалификации
 - 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
 - 1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)
 - 1.4. Методические разработки, публикации.
2. Повышения методических компетенций
 - 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
 - 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)
 - 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)
3. Учебная работа
 - 3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)
 - 3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
 - 3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

Анкета для молодого специалиста и наставника
«Анализ работы с молодым специалистом»
 очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

№п/ п	Вопросы	Отметка молодого специалиста	Отметка наставника
1.	Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
2.	Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
3.	Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?		
4.	Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?		
5.	Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
6.	Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?		
7.	Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?		
8.	Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?		
9.	Чередует ли виды работ на уроке?		
10.	Стремится ли оптимизировать процесс обучения?		
11.	Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?		
12.	Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
13.	Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме?		
14.	Владеет ли самоанализом урока?		
15.	Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
16.	Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?		
17.	Проявляет ли творческую инициативу?		
18.	Совершенствует ли свой теоретический уровень?		
19.	Пополняет ли «методическую копилку»?		
20.	Принят ли в коллективе коллегами?		
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?		
22.	Оценка деятельности в качестве классного руководителя.		

**Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества
«учитель – учитель».**

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

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где _____

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

13. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где _____

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3. Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	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? _____

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

Анкета удовлетворенности наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортным было общение с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Помощь наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
(да/нет)

Анкета удовлетворенности наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько были полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько удалось спланировать работу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Оцените полезность проекта дляВашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Оцените полезность проекта для Вас?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11.Что особенно ценно для Вас в программе?

12.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
(да/нет)