

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
ПО РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
2 год наставничества
2023 – 2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

- Цель:
 - Поддержка молодого учителя для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на работе в МОУ – СОШ имени Маргариты Калининой
 - Поддержка в приобретении необходимых профессиональные навыки работы с классным коллективом и закрепления на работе в школе.
 - Реализация психоэмоциональной поддержки, которая сочетается с профессиональной помощью, чтобы приобрести и развить педагогические таланты и инициативы.
 - Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциям
 - Методическая поддержка по конкретному учебному предмету.

- Формы взаимодействия.
 - Опытный педагог – молодой учитель.
 - Опытный классный руководитель – молодой специалист.

- Задачи:
 - Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ОО.
 - Ускорить процесс овладения профессиональными компетенциями педагога.
 - Развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
 - Способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в ОО.

- Прогнозируемый результат:
 - Повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников.
 - Положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов сопровождаемых.
 - Повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

- Формы работы с молодыми специалистами:
 - Посещение уроков, внеклассных мероприятий с последующим анализом и самоанализом.
 - Посещение уроков, внеклассных мероприятий опытных учителей с последующим анализом и самоанализом
 - Теоретические выступления на ШМО молодых специалистов.
 - Мониторинг результативности работы с молодыми учителями.

- План работы:

№	Тема	Форма проведения мероприятия	Дата	Ответственный

1.	<p>Анкетирование. Распределение наставников. Изучение нормативно-правовой базы. Утверждение плана работы. Выбор темы самообразования. Тематическое планирование Составление плана по самообразованию</p>	<p>Круглый стол Индивидуальные консультации</p>	Сентябрь	<p>Заместитель директора по УВР Руководитель ШМО учителя- наставники</p>
2.	Обучение новых педагогов работе с нормативно-правовой базой учебного процесса	Обучающий семинар	Октябрь	Заместитель директора по УВР Руководитель ШМО
3.	<p>Ознакомление с методикой проведения урока, составлением технологической карты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Основные требования к современному уроку» • «Факторы, которые влияют на качество преподавания» • «Конспект и технологическая карта урока» • «Слагаемые успешности урока» • «Самоанализ урока» • «Типы и формы уроков» • «Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке» • Проектная деятельность обучающихся 	Практикум	В течение учебного года	Наставники
4.	Посещение уроков с последующим анализом и самоанализом	Посещение уроков и внеклассных мероприятий	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР Руководитель ШМО Наставники
5.	<p>1. Знакомство с методикой и способами устранения конфликтных ситуаций между детьми . 2. Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения.</p>	Круглый стол	Январь	Учителя- наставники
6.	Посещение уроков, внеклассных	Посещение	В течение	Заместитель

	мероприятий опытных учителей с последующим анализом и самоанализом	открытых мероприятий опытных педагогов	учебного года	директора по УВР Руководитель ШМО Наставники
7.	1. Знакомство с педагогическими технологиями. 2. Использование в работе ИКТ в соответствии с требованиями СанПиН	Круглый стол	Март	Учителя - наставники
8.	Организация работы с родителями.	Консультации	Март	Учителя - наставники
9.	Индивидуальные консультации по проблемным вопросам.	Собеседование. Методические рекомендации	В течение года	Учителя - наставники
10	Мониторинг результативности работы с молодыми учителями	Мониторинг	Май	Заместитель директора по УВР Руководитель ШМО Учителя – наставники
11	Овладение методикой воспитательной работы с обучающимися: <ul style="list-style-type: none"> • Составление программы воспитательной работы. • Проведение мониторингов по анализу результативности воспитательной работы. • Разработка индивидуальных образовательных маршрутов в работе с одаренными детьми, с обучающимися у кого учебная деятельность вызывает затруднения. 	Практикум	В течение учебного года	Наставники
12	Методические Дни <ul style="list-style-type: none"> ➤ Наставника. ➤ Молодого учителя «Успех не приходит к тебе... Ты идешь к успеху»		Март 2024	Наставники Заместитель директора по УВР

Диагностическая карта «Результативность педагогической деятельности»

Дата заполнения: июнь 2024 года

Показатели	Шкала оценивания
Результативность педагогической деятельности (РП)	
Динамика обученности по предмету за анализируемый период	5 баллов – положительная динамика среднего уровня обученности; 3 балла – стабильные показатели среднего уровня обученности; минус 1 балл – отрицательная динамика среднего уровня обученности
Доля учеников, которые подтвердили школьную отметку по результатам внешней, независимой оценки за анализируемый период	5 баллов – более 85% учащихся подтвердили; 3 балла – более 50% учащихся подтвердили; минус 1 балл – более 50% учащихся не подтвердили
Доля учеников, которые повысили общий уровень обучаемости и/или отдельных показателей обучаемости, положительная динамика развития УУД и мотивации	5 баллов – положительная динамика обучаемости и развития; 3 балла – стабильные показатели обучаемости и развития; минус 1 балл – отрицательная динамика обучаемости и развития
Результативность прохождения учащимися промежуточной аттестации	5 баллов – более 80 баллов; 3 балла – от 70 до 80 баллов; 1 балл – от 50 до 70 баллов; минус 1 балл – ниже 50 баллов
Доля учеников, которые подтвердили школьную отметку по результатам внутренней оценки за анализируемый период	5 баллов – более 85% учащихся подтвердили; 3 балла – более 50% учащихся подтвердили; минус 1 балл – более 50% учащихся не подтвердили

Наличие победителей школьных олимпиад, конкурсов, соревнований	1 балл за каждого победителя
Наличие победителей, призеров городских (муниципальных) олимпиад, конкурсов, соревнований	10 баллов за 1-е место; 5 баллов за 2-е место; 3 балла за 3-е место
Руководство проектно-исследовательской деятельностью учащихся (школьный уровень)	3 балла за наличие учащихся – победителей школьной конференции; 2 балла за наличие учащихся – участников школьной конференции; 1 балл за системное руководство проектной работой обучающихся
Руководство проектно-исследовательской деятельностью учащихся на уровне выше школьного	10 баллов – за наличие учащихся – победителей или призеров конференций на уровне выше школьного; 5 баллов – за участие обучающегося в конференциях на уровне выше школьного
Результативность научно-методической деятельности учителя (RM)	
Педагог – победитель, призер, участник профессиональных конкурсов и соревнований (вне образовательной организации (далее – ОО))	15 баллов – победитель; 10 баллов – призер; 2 балла – участник конкурсов и т. д.
Выступления на педагогических советах, методических объединениях, семинарах, конференциях школьного уровня	3 балла – выступление с докладом; 2 балла – выступление в прениях; 1 балл – активная работа в группе
Выступления с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах и т. п. (уровень выше школьного)	10 баллов за каждое выступление
Результативность воспитательной, внеклассной, внеурочной деятельности (RB)	

Организация открытых внеклассных мероприятий (по предмету)	3 балла за каждое мероприятие
Организация экскурсий, поездок, походов и других мероприятий вне стен ОО (по предмету)	2 балла за каждое мероприятие
Профессиональный уровень учителя (умение разрешать конфликтные ситуации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб)	3 балла – отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб; 1 балл – умение найти компромисс в конфликтной ситуации; минус 1 балл – отстранение от решения проблемы
Стиль общения с учащимися	3 балла – педагог использует понимающий и директивно-понижающий стиль общения, создает и поддерживает психологический комфорт при общении с каждым обучающимся; 1 балл – педагог не всегда выбирает наиболее эффективные способы общения, допускает ошибки в индивидуальном общении; минус 1 балл – педагог практически не использует эффективные приемы педагогического общения, плохо рефлексировывает психологическое состояние детей
Система работы с родителями	3 балла – педагог организует работу с родителями на оптимальном уровне; 1 балл – работа с родителями организуется слабо, не эффективно, допускаются ошибки в общении с родителями; минус 1 балл – работа с родителями не организована, имеются существенные ошибки в общении с родителями
Социальная активность педагога (RC)	

Выполнение общественных поручений	5 баллов за выполнение долговременного поручения; 1 балл за выполнение разовых поручений
Активность в решении ситуативных проблем ОО, включая замену уроков и работу в выходные и праздничные дни	3 балла – всегда активен; 1 балл – эпизодически активен; минус 1 балл – не активен
Нормативно-правовая компетентность, работа с документами (РД)	
Знание и соблюдение нормативных документов в области своей деятельности	3 балла – знает и полностью соблюдает; 0 баллов – знает, но соблюдает не полностью; минус 1 балл – не владеет нормативно-правовой базой в области своей деятельности, имеются нарушения
Качество и своевременность оформления электронного журнала, отражающего результаты обучения	3 балла – журнал оформлен качественно и своевременно; 1 балл – есть единичные замечания по оформлению; минус 3 балла – регулярные нарушения в оформлении журнала
Объективность выставления отметок	3 балла – отметки выставлены правильно и объективно; 1 балл – есть единичные замечания по выставлению отметок
Своевременность сдачи информационных документов, необходимых для планирования и организации образовательного процесса (календарно-тематическое планирование, анализ диагностических работ и т. д.), качество их составления, коррекция в зависимости от ситуативных изменений в режиме работы ОО	3 балла – педагог выполняет все требования на оптимальном уровне; 1 балл – педагог получает за анализируемый период 2–3 замечания за срыв сроков сдачи документов, а также за их некачественное выполнение; минус 3 балла – педагог получает более 3-х замечаний за

	несвоевременное представление перечисленных документов, а также за их некачественное составление
Своевременное и качественное заполнение необходимых форм для мониторинга результативности всех видов деятельности педагога	3 балла – педагог выполняет все требования на оптимальном уровне; 1 балл – педагог получает за анализируемый период 2–3 замечания за срыв сроков сдачи документов; минус 3 балла – педагог получает более 3-х замечаний за несвоевременное представление перечисленных документов, а также за их некачественное составление
Трудовая дисциплина (RT)	
Своевременное начало и окончание урока	2 балла – нет нарушений трудовой дисциплины; 1 балл – единичное нарушение; минус 2 балла – неоднократное нарушение трудовой дисциплины
Отсутствие на рабочем месте во время урока (нахождение детей без присмотра)	Минус 20 баллов за нарушение трудовой дисциплины
Посещаемость заседаний методических объединений, творческих групп, методического совета, педагогических советов, педагогических консилиумов	2 балла за активное участие в каждом заседании; 1 балл за участие в каждом заседании; минус 1 балл за систематическое отсутствие на заседаниях
Культура и этика общения с коллегами	3 балла – сдержанное, вежливое отношение к коллегам, не унижающее их достоинство
Культура одежды в ОО (на основании правил внутреннего трудового распорядка)	3 балла – без замечаний
Отношение к школьному имуществу (сохранность мебели, техники, порядок на рабочем месте)	3 балла – без замечаний; 2 балла – единичные замечания; минус 1 балл – систематические

	замечания
Соблюдение Устава ОО	3 балла – соблюдает; минус 1 балл – не соблюдает
Соблюдение конфиденциальности внутришкольной информации	2 балла – соблюдает; минус 1 балл – не соблюдает
Обеспечение безопасности, сохранение и укрепление психического и физического здоровья (РБ)	
Своевременность проведения инструктажей по технике безопасности с учащимися (оценивается по итогам проверки журналов и посещения уроков)	2 балла – без замечаний
Отсутствие несчастных случаев с учащимися на уроке, переменах, на внеклассных мероприятиях	5 баллов – отсутствие несчастных случаев; минус 5 баллов – наличие несчастного случая
Владеет навыками использования технологий с высоким потенциалом здоровьесбережения, навыками конструирования здоровьесберегающей среды	3 балла – владеет и использует технологии здоровьесбережения на оптимальном уровне; 1 балл – использует технологии здоровьесбережения не регулярно; минус 3 балла – не использует технологии здоровьесбережения, нарушает требования в области здоровьесбережения
ИКТ-компетентность (РИ)	
Наличие электронного портфолио учителя; обучающихся; план работы; дистанционное общение с родителями и коллегами, школьные ресурсы	5 баллов – своевременная работа; 2 балла – эпизодические нарушения (не более 3-х за год); минус 2 балла – работа отсутствует или ведется с нарушениями
Использование цифровых ресурсов в образовательном процессе	3 балла – использует в системе; 1 балл – использует эпизодически; 0 баллов – не использует
Создание виртуального кабинета по предмету	5 баллов – ведение кабинета

	<p>своевременное;</p> <p>3 балла – создана база, но обновления нерегулярны;</p> <p>0 баллов – отсутствие виртуального кабинета</p>
Ведение страницы учителя на школьном сайте	<p>5 баллов – наличие на школьном сайте страницы с собственными методическими и дидактическими материалами;</p> <p>0 баллов – отсутствие страницы на школьном сайте</p>
Создание собственного сайта (блога) учителя	<p>10 баллов – своевременное ведение сайта/блога (обновления не менее 2 раз в месяц);</p> <p>5 баллов – наличие сайта/блога (обновление не реже 1 раза в четверть);</p> <p>2 балла – наличие собственного сайта;</p> <p>0 баллов – отсутствие сайта/блога учителя</p>
Работа с техническими (мультимедийными) средствами обучения на уроке	<p>3 балла – использует в системе;</p> <p>1 балл – использует эпизодично;</p> <p>0 баллов – не использует</p>
Обеспечение дистанционного обучения учащихся	<p>3 балла – системное использование;</p> <p>1 балл – использование элементов;</p> <p>0 баллов – не использует данную технологию</p>
<p>Личностные качества педагога (РЛ)</p>	
<p>Оцените, пожалуйста, в соответствии с предложенными критериями по 3-балльной шкале (3 – высокий, 2 – средний, 1 – низкий уровень)</p>	
<p>Мотивационно-творческая направленность личности педагога</p>	
Заинтересованность в творческой деятельности	

Стремление к творческим достижениям	
Стремление к самосовершенствованию	
Креативность педагога	
Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления	
Способность к самоанализу, рефлексии	
Профессиональные умения педагога по осуществлению инновационной деятельности	
Владение методами педагогического исследования	
Способность к планированию и организации экспериментальной работы	
Способность к созданию авторской концепции	
Способность к коррекции своей деятельности	
Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов	
Способность к сотрудничеству	
Индивидуальные особенности личности педагога	
Работоспособность в творческой деятельности	
Уверенность в себе	
Ответственность	
Итого:	

Рейтинговая оценка деятельности педагога (R) определяется по формуле:

$$R = R\Pi + RМ + RВ + RС + RД + RК + RБ + RЛ + RИ.$$

Если $203 \leq R$, то учитель осваивает на высоком уровне профессиональные навыки

Если $143 \leq R \leq 202$ – учитель осваивает навыки профессиональной деятельности

Если $R \leq 142$ – учителю необходима стажировка по индивидуальной программе.

**Формализованный отчет подопечного
о прохождении наставничества и работе наставника**

Уважаемый сотрудник!
Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества

(Ф. И. О.)

(Ф. И. О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№ п/п	Вопрос	Оценка
1	Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником для получения необходимых знаний и навыков?	
2	Как бы Вы оценили мастерство наставника?	
3	Насколько полезными в работе оказались полученные в процессе наставничества теоретические знания по Вашей специализации?	
4	Насколько полезными в работе оказались полученные в процессе наставничества практические навыки по Вашей должности?	
5	Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых в образовательном учреждении нормах и процедурах работы?	
6	Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?	
7	Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 – метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени)	
7.1	В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий; ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
7.2	В основном самостоятельное изучение обучающимся материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
7.3	Личные консультации в заранее определенное время	
7.4	Личные консультации по мере возникновения необходимости	
7.5	Поэтапный совместный разбор практических заданий	

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов обучения Вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря наставничеству?

10. Кто из коллег Вашего отдела, кроме наставника, особенно помог Вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался Вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

(наименование должности)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(дата)

С отчетом ознакомлен(а)

(наименование должности наставника)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(дата)

Опросный лист для второго этапа мониторинга программы наставничества (по завершении работы)

Форма «учитель – учитель». 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

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 низкий 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 профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество 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. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

практических навыков										
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки 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? Возможность приобрести практические навыки по ведению уроков, взаимодействию с учениками, заполнению отчетов

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас в программе? Возможность работать с опытным педагогом, ученики которого показывают высокие результаты

16. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить? Хотелось бы более четко выстроить дистанционное взаимодействие с наставником, у которого высокая нагрузка

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	----------	---------

	Да	Нет
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?		

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?		
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?		
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
25. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		
26. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?		

Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12, 14 с учетом следующей шкалы:

- 90–110 баллов – высокий уровень;
- 60–89 баллов – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

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

2. Если да, то где? В прошлом году участвовала в программе: помогала коллеге справиться с эмоциональным выгоранием

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий 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 профессиональной и должностной адаптации	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 профессиональной адаптации	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 работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Поделиться профессиональными практическими навыками с молодым специалистом. Помочь коллеге освоиться в профессии и на новом рабочем месте

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить?
Разработать более точные карты оценки уроков, чтобы молодому специалисту были более понятны комментарии к его открытым урокам

15. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	----------	---------

	Да	Нет
16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		
17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?		
20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
21. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		

Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–11, 13 с учетом следующей шкалы:

- 85–100 баллов – высокий уровень;
- 60–84 балла – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

**Формализованный отчет руководителя методического объединения
об итогах наставничества**

Уважаемый руководитель методического объединения!

Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества

(Ф. И. О.)

(Ф. И. О. наставника)

(Ф. И. О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка),
проведите оценку
по нижеследующим параметрам.

№ п/п	Вопрос	Оценка
1	Насколько, по Вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей?	
2	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
3	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества?	
3.1	Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	

3.2	Освоение практических навыков работы	
3.3	Изучение теории, выявление пробелов в знаниях	
3.4	Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства (методов проведения исследований, процедур разработки заявки на грант и т. п.)	
4	Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы	
5	Оцените, насколько возрос уровень знаний лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества	
6	Оцените, насколько улучшились навыки лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества	
7	Оцените, насколько точно лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, соблюдает профессиональные и административные процедуры, принятые правила делопроизводства	

8. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на Ваш взгляд, знания и навыки приобрело лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

9. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

(наименование должности)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(дата)