

Приложение к приказу № 106-7/О от 04.09.2024  
О реализации целевой модели наставничества  
в соответствии с решением педагогического коллектива  
(протокол № 1 от 30.08.2024)

ИО директора Н.А.Новожилова

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ  
ПО РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
1 год наставничества  
2024 – 2025 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 профессиональных навыков 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.	Анкетирование. Распределение наставников. Изучение нормативно-правовой базы. Утверждение плана работы. Выбор темы самообразования. Тематическое планирование Составление плана по самообразованию	Круглый стол  Индивидуальные консультации	Сентябрь	Заместитель директора по УВР Руководитель ШМО  учителя- наставники
2.	Обучение новых педагогов работе с нормативно-правовой базой учебного процесса	Обучающий семинар	Октябрь	Заместитель директора по УВР Руководитель ШМО
3.	Ознакомление с методикой проведения урока, составлением технологической карты: <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Основные требования к современному уроку»</li> <li>• «Факторы, которые влияют на качество преподавания»</li> <li>• «Конспект и технологическая карта урока»</li> <li>• «Слагаемые успешности урока»</li> <li>• «Самоанализ урока»</li> <li>• «Типы и формы уроков»</li> <li>• «Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»</li> <li>• Проектная деятельность обучающихся</li> </ul>	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.	1. Знакомство с методикой и	Круглый стол	Январь	Учителя- наставники

	способами устранения конфликтных ситуаций между детьми. 2.Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения.			
6.	Посещение уроков, внеклассных мероприятий опытных учителей с последующим анализом и самоанализом	Посещение открытых мероприятий опытных педагогов	В течение учебного года	Заместитель 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"> <li>• Составление программы воспитательной работы.</li> <li>• Проведение мониторингов по анализу результативности воспитательной работы.</li> <li>• Разработка индивидуальных образовательных маршрутов в работе с одаренными детьми, с обучающимися у кого учебная деятельность вызывает затруднения.</li> </ul>	Практикум	В течение учебного года	Наставники

12	<p>Методические Дни</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Наставника.</li> <li>➤ Молодого учителя</li> </ul> <p>«Успех не приходит к тебе... Ты идешь к успеху»</p>		Март 2025	Наставники Заместитель директора по УВР
----	--	--	--------------	---

*Приложение*

**Диагностическая карта «Результативность педагогической деятельности»**

Дата заполнения: июнь 2025 года

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

	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
<b>Результативность научно-методической деятельности учителя (RM)</b>	
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,	3 балла – выступление с докладом;

методических объединениях, семинарах, конференциях школьного уровня	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
<b>Результативность воспитательной, внеклассной, внеурочной деятельности (RB)</b>	
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-понирующий 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

	<p>организуется слабо, не эффективно, допускаются ошибки в общении с родителями;</p> <p>минус 1 балл – работа с родителями не организована, имеются существенные ошибки в общении с родителями</p>
<b>Социальная активность педагога (RC)</b>	
Выполнение общественных поручений	<p>5 баллов за выполнение долговременного поручения;</p> <p>1 балл за выполнение разовых поручений</p>
Активность в решении ситуативных проблем ОО, включая замену уроков и работу в выходные и праздничные дни	<p>3 балла – всегда активен;</p> <p>1 балл – эпизодически активен;</p> <p>минус 1 балл – не активен</p>
<b>Нормативно-правовая компетентность, работа с документами (RD)</b>	
Знание и соблюдение нормативных документов в области своей деятельности	<p>3 балла – знает и полностью соблюдает;</p> <p>0 баллов – знает, но соблюдает не полностью;</p> <p>минус 1 балл – не владеет нормативно-правовой базой в области своей деятельности, имеются нарушения</p>
Качество и своевременность оформления электронного журнала, отражающего результаты обучения	<p>3 балла – журнал оформлен качественно и своевременно;</p> <p>1 балл – есть единичные замечания по оформлению;</p> <p>минус 3 балла – регулярные нарушения в оформлении журнала</p>
Объективность выставления отметок	<p>3 балла – отметки выставлены правильно и объективно;</p> <p>1 балл – есть единичные замечания по выставлению отметок</p>
Своевременность сдачи информационных	3 балла – педагог выполняет все

<p>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</p>	<p>требования на оптимальном уровне;</p> <p>1 балл – педагог получает за анализируемый период 2–3 замечания за срыв сроков сдачи документов, а также за их некачественное выполнение;</p> <p>минус 3 балла – педагог получает более 3-х замечаний за несвоевременное представление перечисленных документов, а также за их некачественное составление</p>
<p>Своевременное и качественное заполнение необходимых форм для мониторинга результативности всех видов деятельности педагога</p>	<p>3 балла – педагог выполняет все требования на оптимальном уровне;</p> <p>1 балл – педагог получает за анализируемый период 2–3 замечания за срыв сроков сдачи документов;</p> <p>минус 3 балла – педагог получает более 3-х замечаний за несвоевременное представление перечисленных документов, а также за их некачественное составление</p>
<p>Трудовая дисциплина (РТ)</p>	
<p>Своевременное начало и окончание урока</p>	<p>2 балла – нет нарушений трудовой дисциплины;</p> <p>1 балл – единичное нарушение;</p> <p>минус 2 балла – неоднократное нарушение трудовой дисциплины</p>
<p>Отсутствие на рабочем месте во время урока (нахождение детей без присмотра)</p>	<p>Минус 20 баллов за нарушение трудовой дисциплины</p>
<p>Посещаемость заседаний методических объединений, творческих групп, методического совета, педагогических советов, педагогических консилиумов</p>	<p>2 балла за активное участие в каждом заседании;</p> <p>1 балл за участие в каждом заседании;</p> <p>минус 1 балл за систематическое отсутствие на заседаниях</p>
<p>Культура и этика общения с коллегами</p>	<p>3 балла – сдержанное, вежливое</p>



	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
<b>Обеспечение безопасности, сохранение и укрепление психического и физического здоровья (РБ)</b>	
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
<b>ИКТ-компетентность (РИ)</b>	
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 своевременное; 3 балла – создана база, но обновления нерегулярны; 0 баллов – отсутствие виртуального кабинета
Ведение страницы учителя на школьном сайте	5 баллов – наличие на школьном сайте страницы с собственными методическими и дидактическими материалами; 0 баллов – отсутствие страницы на школьном сайте
Создание собственного сайта (блога) учителя	10 баллов – своевременное ведение сайта/блога (обновления не менее 2 раз в месяц); 5 баллов – наличие сайта/блога (обновление не реже 1 раза в четверть); 2 балла – наличие собственного сайта; 0 баллов – отсутствие сайта/блога учителя
Работа с техническими (мультимедийными) средствами обучения на уроке	3 балла – использует в системе; 1 балл – использует эпизодично; 0 баллов – не использует
Обеспечение дистанционного обучения учащихся	3 балла – системное использование; 1 балл – использование элементов; 0 баллов – не использует данную технологию

Личностные качества педагога (РЛ)	
Оцените, пожалуйста, в соответствии с предложенными критериями по 3-балльной шкале (3 – высокий, 2 – средний, 1 – низкий уровень)	
Мотивационно-творческая направленность личности педагога	
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	
<b>Итого:</b>	

Рейтинговая оценка деятельности педагога (R) определяется по формуле:

$$R = R\Pi + RM + RB + RC + RД + RK + RБ + RЛ + RИ.$$

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.

## Приложение

### 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 обучаемым 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)										
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 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.

*Приложение*

**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.

<b>№ п/п</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Оценка</b>
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)
--------------------------	-----------	-----------------------	--------