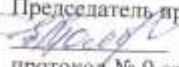
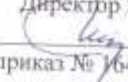


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр творчества детей и молодежи Аксайского район

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
 Е.В. Головки
протокол № 9 от 30 августа 2019

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ ДО ЦТДМ АР
 Ю.И. Черноусов
приказ № 64 от 02. 09. 2019

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
протокол № 1 от « 30 » 08. 2019

**Положение
о наставничестве в
муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
Центр творчества детей и молодежи
Аксайского района**

город Аксай
2019 год

Положение о наставничестве

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве в разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет цель, задачи, права, обязанности наставников и молодых специалистов, порядок реализации наставничества в образовательном учреждении (далее – Учреждение).

1.3. Наставничество является разновидностью индивидуальной методической работы с педагогическими работниками Учреждения, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или с молодыми специалистами, назначенными на должность по окончанию высшего или среднего профессионального учебного заведения, работающими в данной образовательной организации менее 3-х лет.

1.4. Назначением наставничества является формирование целостной эффективной системы методического сопровождения молодых специалистов/педагогических работников Учреждения, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности, в их профессиональном становлении с целью повышения их квалификации.

1.5. Правовой основой наставничества является Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», приказы и распоряжения Министерства образования Ростовской области, Устав Учреждения, настоящее Положение и другие локальные акты Учреждения.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам/начинающим педагогическим работникам Учреждения в профессиональном становлении, успешной и быстрой их адаптации к условиям и требованиям Учреждения и общего образования в целом.

2.2. Основные задачи наставничества:

- развитие имеющихся у молодых специалистов/начинающих педагогических работников Учреждения знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;

- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника Учреждения в педагогическом коллективе, усвоения лучших традиций Учреждения и принятых правил поведения;

- содействие профессиональному становлению молодого специалиста/начинающего педагогического работника Учреждения, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;

- формирование мотивации у молодого специалиста/начинающего педагогического работника Учреждения к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество в Учреждении предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагогического работника по развитию у молодого специалиста/начинающего педагогического работника необходимых компетенций в области содержания и методики преподаваемой дисциплины, осуществления всех видов педагогической деятельности.

3.2. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников Учреждения:

- начинающими педагогическими работниками, впервые принятыми на должность, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении, вне зависимости от их возраста;

- молодыми специалистами-выпускниками, закончившими высшие и средние профессиональные образовательные учреждения.

3.3. Наставником может быть педагогический работник Учреждения, обладающий высоким уровнем профессионализма, показывающий стабильно высокие результаты работы, постоянно повышающий свой профессиональный уровень, пользующийся авторитетом и уважением среди коллег, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, в том числе открытостью и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5 лет. (в исключительных случаях допускается стаж педагогической деятельности менее пяти, но более трех лет)

3.4. Наставник назначается для оказания помощи молодому специалисту/начинающему педагогическому работнику в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности, при выработке умения применять теоретические знания, полученные в учебном заведении в конкретной практической работе, а также для адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе, создания условий по формированию у него потребности в непрерывном профессиональном самообразовании и саморазвитии.

3.5. Назначение наставника производится приказом директора Учреждения не позднее двух недель с момента назначения педагогического работника на должность при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста (наставляемого) сроком от 1 до 3-х лет в зависимости от уровня профессиональной подготовки наставляемого, его индивидуальных способностей к накоплению и обновлению профессионального опыта.

3.6. Руководство деятельностью наставников возлагается на руководителя наставничества в Учреждении (заместителя директора по учебно - методической работе или другого представителя административно-управленческого персонала), который должен:

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста/начинающего педагогического работника с закреплённым за ним наставником;

- осуществлять контроль за деятельностью наставника и наставляемого, вносить необходимые изменения или дополнения в процесс работы по наставничеству;

- посещать отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом/ начинающим педагогическим работником;

- оказывать методическую помощь наставникам и психологическую поддержку молодым специалистам/начинающим педагогическим работником, мотивировать молодого специалиста к педагогической активности;

- по окончании периода наставничества проводить собеседование с работником Учреждения, прошедшим становление в должности;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в Учреждении;

- определить меры поощрения наставников.

Руководитель наставничества обязан:

- рассмотреть программу работы наставника с молодым специалистом/ начинающим педагогом;

- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

- осуществлять систематический контроль работы наставника.

3.7. Организация работы по наставничеству осуществляется на основе программы работы наставника с молодым специалистом/ начинающим преподавателем, который согласовывается с руководителем наставничества в Учреждении.

3.8. При наличии 3х и более молодых специалистов/ начинающих педагогических работников может быть организована работа «Школы молодого педагога» в соответствии с планом, утвержденным руководителем наставничества в Учреждении.

3.9. В конце учебного года наставник готовит отчет о результатах работы с молодым специалистом. При необходимости работнику, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

3.10. Замена наставника может производиться приказом директора Учреждения в случаях:

- прекращения трудового договора с наставником;

- перевода наставника или наставляемого на иную должность или в другое структурное подразделение;

- возникновения психологических барьеров во взаимодействии наставника и наставляемого;

- возникновения иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого.

4. ПЛАНИРОВАНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ НАСТАВНИКА, ЕГО ОБЯЗАННОСТИ

Программа работы наставника с наставляемым разрабатывается наставником на 1 год и утверждается руководителем наставничества в Учреждении.

4.1. Наставник молодого специалиста/педагогического работника, впервые начинающего работать:

- знакомит наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы;

- оказывает помощь в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов Учреждения;

- консультирует по составлению рабочей программы, КТП, учебно-методического обеспечения образовательного процесса;

- оказывает методическую помощь в планировании и подготовке уроков/учебных занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т. п.;

- посещает уроки наставляемого с последующим анализом (согласно программе наставничества);

- организует посещение наставляемым уроков коллег по ШМО и уроков лучших преподавателей с последующим совместным обсуждением и анализом;

- помогает наладить взаимоотношения с обучающимися и их родителями;

- контролирует и направляет работу наставляемого по непрерывному профессиональному самообразованию.

4.2. Обязанности по осуществлению наставничества закрепляются в должностной инструкции наставника.

4.3. Наставник обязан:

- знать требования законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ростовской области в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности, ориентироваться в приоритетных направлениях развития системы общего образования, знать структуру и особенности реализации ФГОС, современные образовательные технологии и методы обучения;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста/начинающего педагогического работника, выявлять его отношение к проведению занятий, коллективу Учреждения, обучающимся и их родителям;

- разработать программу наставничества;

- оказывать помощь молодому специалисту в разработке и реализации индивидуальной траектории профессионального развития с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплине;

- контролировать и оценивать выполнение индивидуального плана профессионального развития;

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

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- мотивировать и поощрять молодого специалиста/ начинающего преподавателя к саморазвитию и самосовершенствованию;

- способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, содействовать развитию общекультурного и профессионального уровня; привлекать к участию в общественной жизни коллектива, прививать наставляемому чувство профессиональной гордости, ответственное и добросовестное отношение к работе, уважение к корпоративным традициям Учреждения;

- по итогам наставничества представлять руководителю наставничества в Учреждении отчет по работе с молодым специалистом за учебный год;

- участвовать в подготовке заключения о проверке соответствия занимаемой должности молодого специалиста по результатам испытательного срока.

5. ПРАВА НАСТАВНИКА

5.1. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого, иными документами, характеризующими наставляемого;

- с согласия заместителя директора, руководителя ШМО подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников Учреждения;

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

- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности молодого специалиста, по его участию в системе непрерывного образования, прохождению аттестации;

- обращаться с мотивированным заявлением на имя директора Учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника в отношении конкретного

педагогического работника по причине личного характера или успешного овладения наставляемым необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

6. ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

6.1. Молодой специалист/начинающий педагогический работник (наставляемый) должен:

- знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в Учреждении;
- выполнять распоряжения и указания, связанные с его трудовой деятельностью;
- использовать в своей работе современные педагогические технологии (информационные, здоровьесберегающие, деятельностные);
- повышать свою квалификацию под непосредственным руководством наставника в соответствии с дорожной картой профессионального развития.

6.2. В период наставничества наставляемый обязан:

- изучать федеральные и региональные нормативные документы по общему образованию, нормативные документы и локальные акты Учреждения, определяющие права и обязанности работника, в том числе Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устав Учреждения, должностную инструкцию, ФГОС и т. д.;
- разработать и реализовать индивидуальную траекторию профессионального развития;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень; совместно с наставником устранять допущенные ошибки;
- принимать активное участие в работе ШМО, творческих и рабочих групп по совершенствованию образовательного процесса и развитию Учреждения в целом;
- по окончании срока наставничества в течение двух недель представить руководителю наставничества в Учреждении отчет о выполнении индивидуального плана профессионального развития с отзывом наставника.

7. ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

7.1. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющимися в Учреждении нормативными правовыми актами, учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью (просить оказать ему квалифицированную помощь при подготовке к урокам и внеклассным мероприятиям, а также в работе с родителями);
- выбирать формы повышения квалификации;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору Учреждения о замене наставника;
- вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;

- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- данное Положение о наставничестве,
- приказ директора о закреплении наставников за молодыми специалистами (начинающими преподавателями);
- программа работы наставников с молодыми специалистами (Приложение 1);
- программа работы «Школы молодого учителя» при наличии 3х и более молодых специалистов (Приложение 2);
- протоколы заседаний методического совета, ШМО, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- отчет наставников о результатах работы с молодым специалистом за учебный год (Приложение 3);
- методические рекомендации по организации наставничества в Учреждении;
- анкетирование по результатам наставничества (Приложение 4).

Программа работы наставников с молодыми специалистами (образец)

№ п/п	месяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
1	с е н т я б р ь	Собеседование с молодыми специалистами «Правила внутреннего распорядка и режим работы» Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Инструктаж о ведении школьной документации. Нормы оценивания знаний учащихся. Посещение молодым специалистом родительских собраний у наставника, их анализ Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Практическое занятие для молодых специалистов «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование» Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся.	Микроисследование «Диагностика профессионального уровня педагогического коллектива» (анкетирование молодых учителей) Выбор темы по самообразованию.
2	о к т я б р ь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическое занятие «Современный урок и его анализ» Работа со школьной документации	Практическое занятие: «Работа с тетрадями, дневниками, личными делами учащихся»	Организация уроков молодого специалиста учителем – наставником с целью оказания ему методической помощи	Собеседование с молодыми специалистами по оформлению отчетной документации по итогам I четверти
3	н о я б р ь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Составление отчета о происхождении учебной программы. Собеседование с молодым специалистом по оформлению отчетной документации	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Консультация: Анализ и самоанализ урока	Практическое занятие для молодого специалиста «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.
4	д е к а б р ь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Составление характеристики ученика. Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе	Консультации по подготовке самоанализа открытых уроков. Посещение молодым специалистом уроков педагога - наставника	Аспекты профессиональной учебной деятельности учителя и классного руководителя.	Организация и проведение уроков с использованием здоровьесберегающих технологий Посещение уроков молодого специалиста.
5	я н в	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя

	а р ь		Провести диагностику успешности работы молодого специалиста. Практическое занятие «Психолого - педагогический подход к учащимся, предупреждение педагогической запущенности»	Применение в работе информационных технологий Посещение молодым специалистом уроков педагога -наставника	Отчет молодого специалиста о работе по теме самообразования. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.
6	ф е в р а л ь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы	Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, их анализ.	Практическое занятие «Изучение уровня воспитанности учащихся» Посещение молодого специалиста уроков педагога - наставника
7	м а р т	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы	Открытый уроки молодого специалиста. Посещение классных часов у молодого специалиста, их анализ	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, их анализ. Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе	Практическое занятие «Инновационные процессы в обучении. Новые образовательные технологии»
8	а п р е л ь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Консультация «Правила работы с личными делами учащихся»	Практическое занятие «Планирование урока. Самоанализ урока. Работа по организации повторения»	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, их анализ.	Отчет учителя – наставника о работе с молодым специалистом. Степень выраженности личностных качеств.
9	м а й	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическая помощь при составлении планирования на новый учебный год Уровень сформированности организационных и коммуникативных умений	Практическое занятие «Методика организации итогового повторения. Формы и методы определения уровня ЗУН учащихся и сравнительного анализа»	Собеседование по итогам работы года (успеваемость, качество)	Выполнение учебных программ и их анализ Практическая помощь в оформлении журналов, выставлении итоговых оценок

Программа работы «Школы молодого учителя» при наличии 3х и более молодых специалистов

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> ● Час общения "Расскажи о себе" ● Знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом ● Закрепление наставников ● Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса ● Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов ● Ознакомление с требованиями оформления электронного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий 	
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> ● Круглый стол "Основные проблемы молодого учителя" ● Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы ● Практическое занятие "Как работать с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей" ● Час психолога "Как быстрее адаптироваться в школе" 	
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> ● Консультация "Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы" ● Семинар-практикум "Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников" 	
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> ● Консультация "Современный урок: структура и конструирование" ● Семинар-практикум "Анализ урока. Виды анализа". Посещение уроков наставников и их структурный анализ 	
Январь	<ul style="list-style-type: none"> ● Семинар-практикум "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся" ● Мастерклассы: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе" 	

Февраль	<ul style="list-style-type: none"> ● Посещение уроков у молодых специалистов ● Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока" ● Обзор периодической педагогической печати 	
Март	<ul style="list-style-type: none"> ● Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с учащимися" (посещение уроков молодых учителей, самоанализ уроков) ● Час психолога. "Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций 	
Апрель	<ul style="list-style-type: none"> ● Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями" ● Час психолога 	
Май	<ul style="list-style-type: none"> ● Подведение итогов работы "Школы молодого учителя", семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя 	

Отчет наставника о работе с молодым специалистом за учебный год

1. Посещено уроков молодого специалиста

№ п/п	Дата посещения урока	Тема урока	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа урока	Проблемы, выявленные в ходе анализа урока

2. Посещено воспитательных и внеклассных мероприятий

№ п/п	Дата посещения	Тема занятия	Оценка мероприятия

3. Проведено консультаций по работе с школьной документацией и по организации образовательного процесса _____

Дата проведения	Тематика консультаций и бесед	Дата проведения	Тематика консультаций и бесед

4. Краткий обзор профессиональных успехов и затруднений молодого специалиста:

Наставник _____ / _____

Молодой специалист _____ / _____

Анкетирование по результатам наставничества

Анкета молодого специалиста

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (Да/Нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий

Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Организованные для Вас мероприятия 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
Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Что Вы ожидали от программы и своей роли _____

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

5. Что особенно ценным было для Вас в программе? _____

6. Что Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

7. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсе): а) очень часто б) часто в) редко г) 1-2 раза д) никогда

8. Понравилось ли Вам участие в программе? Да/Нет

9. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? Да/Нет

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (Да/Нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий

Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Что Вы ожидали от программы и своей роли _____

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

5. Что особенно ценным было для Вас в программе? _____

6. Что Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

7. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсе): а) очень часто б) часто в) редко г) 1-2 раза д) никогда

8. Понравилось ли Вам участие в программе? Да/Нет

9. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? Да/Нет