

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»

СОГЛАСОВАНО:

Педагогическим советом

МАОУ «Средняя школа №8»

протокол от «31» августа 2023г. № 14



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «Средняя школа №8»

Е.В. Александрова

Приказ №61 от «31» августа 2023г.

**Персонализированная программа наставничества
«Учитель-Учитель» на 2023-2026 гг.
«Путь к совершенству»**

Составитель: Трошкова Татьяна Валерьевна,
учитель английского языка,
высшая квалификационная категория

Содержание

1	Паспорт программы	2
2	Пояснительная записка	5
3	Организация наставничества	7
3.1	Требования, предъявляемые к наставнику	8
3.2	Требования к молодому специалисту	9
3.3	Этапы реализации наставничества	9
4	Индивидуальный план наставничества	11
5	Приложение 1. Анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры»	15
6	Приложение 2. Опросник ситуативной и личностной тревожности Ч. Д. Спилбергера (в адаптации Ю. Л. Ханина)	19
7	Приложение 3. Анкета выявления результатов наставничества	23
8	Приложение 4. Отчет-анкета наставника о результатах работы. Отчет-анкета наставляемого о результатах работы.	25

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

Название	Персонализированная программа наставничества «Учитель-Учитель» на 2023-2026 гг. «Путь к совершенству»
Основания для разработки	<ul style="list-style-type: none"> - ФЗ РФ № 273 «Об образовании», ст. 28, 47, 48. - Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 года № 204 -Целевая модель наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации) от 25.12.2019 № Р-145 - Приказ о внедрении целевой модели наставничества обучающихся в МАОУ «Средняя школа №8», от «28» сентября 2020 г., №538 - Приказ об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «Средняя школа №8» на 2022-2024гг. от «18» марта 2022 г., № 222
Разработчик	Трошкова Татьяна Валерьевна, учитель английского языка МАОУ «Средней школы № 8» г. Когалыма
Образовательная организация	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Когалыма
Участники программы	Педагог-наставник, молодой специалист МАОУ «Средней школы № 8» г. Когалыма
Срок реализации	3 года (2023-2026)
Форма реализации	«Учитель-Учитель»
Этапы реализации	<ul style="list-style-type: none"> Этап 1: Диагностический Этап 2: Практический Этап 3: Контрольно-оценочный
Цель программы	Цель программы — обеспечение успешного закрепления и профессиональной адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Создать условия для профессионального роста молодых специалистов, способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность. 3. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 4. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

<p>Принципы реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Принцип научности — использование научно-обоснованных технологий. • Принцип легитимности — соответствие всех действий законодательству РФ. • Принцип гуманизации — ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности. • Принцип индивидуализации — сохранение индивидуальных приоритетов и учёт особенностей наставляемых. • Принцип компетентности — специальная теоретическая и практическая подготовка наставников и кураторов. • Принцип комплексности — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов. • Принцип лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора. • Принцип конфиденциальности — неразглашение информации о наставляемом без его согласия. • Принцип добровольности — участие наставников и наставляемых с обоюдного согласия. • Принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития.
<p>Основные направления программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование индивидуального стиля деятельности молодого учителя. 2. Создание ситуации успешности работы молодого учителя. 3. Развитие личности начинающего учителя на основе диагностики его профессионализма. 4. Формирование потребности в непрерывном самообразовании и саморазвитии. 5. Опора на достижения педагогической науки и передовой педагогический опыт. 6. Творческое внедрение идей в учебно-воспитательный процесс. 7. Профессиональная адаптация молодого педагога в коллективе. 8. Вооружение начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
<p>Условия эффективности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога – наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

	учебно-методической информацией.
Планируемые результаты	1.Повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности. 2.Повышение уровня методической, интеллектуальной и аналитической культуры всех участников. 3.Повышение педагогического мастерства молодого специалиста и улучшение его личных показателей эффективности. 4.Позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.
Форма организации наставничества	Традиционная форма наставничества - взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим работником в течение продолжительного времени.

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

Пояснительная записка

Сегодня от учителя требуется не только отличное знание предмета, современных педагогических технологий, мастерство преподавания, но и способность научить своих учеников учиться. Качество образования во многом определяется компетентностью учителя в профессиональной деятельности. Профессиональное становление приходит к учителю с опытом. Молодые педагоги, придя работать в школу, ощущают, что готовы к работе только теоретически. С первого дня работы молодой педагог имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытные учителя. Скидок на неопытность им не делают. Поэтому возникшее противоречие между больше теоретической подготовкой молодого специалиста и недостатком практического опыта в педагогической деятельности становится особенно актуальным в условиях реформирования школы, так как требования к повышению профессиональной компетенции и ответственности каждого специалиста возрастают. В начале пути своей профессиональной деятельности молодой учитель испытывает определённые трудности не только в построении урока, объяснении материала, взаимопонимания с коллегами, но и в том, что ему приходится принимать решения воспитательного и учебного характера, полагаясь на свои знания и жизненный опыт. Это далеко не весь перечень затруднений, которые испытывают начинающие педагоги.

Изучение профессиональных затруднений молодых педагогов показывает, что для них таковыми являются: оформление школьной документации, разработка рабочей учебной программы, объём домашнего задания, составление урока в соответствии с требованиями ФГОС, неумение применять современные педагогические технологии, оценивание достижений обучающихся, обеспечение дисциплины на уроке, построение эффективных взаимоотношений с родителями. Также педагог должен выстроить стиль общения с обучающимися, коллегами и администрацией школы, учитывать психологические особенности обучающихся, стараться заинтересовать их своим предметом.

В связи с этим у молодого педагога возникают трудности в профессиональной деятельности, т.к. у него нет достаточного уровня педагогического мастерства, опыта, и профессиональной интуиции.

Персонификация в этом случае является закономерным откликом на процесс расширения видов деятельности и приобретение новых навыков, необходимость удовлетворять индивидуальные запросы педагогов, обусловленные результатами оценки их квалификации и компетентности.

Актуальность программы связана с необходимостью поддержки и развития молодых специалистов в сфере образования.

Программа направлена на:

- успешное закрепление молодых специалистов на рабочих местах;
- повышение их профессионального потенциала и уровня;
- ориентацию начинающих педагогов на творческое использование передового педагогического опыта;
- ускорение процесса профессионального становления педагогов;
- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

- повышение уверенности молодых специалистов в своих силах и развитие их личного, творческого и педагогического потенциалов.

Современная школа сталкивается с новыми вызовами: индивидуализация обучения, интеграция и ускоренное развитие цифровых технологий, постоянная необходимость адаптации к новым требованиям делают наставничество важным инструментом повышения квалификации и компетенций. Программа наставничества может помочь молодым специалистам быстрее освоить новые навыки, адаптироваться к новым условиям, совершенствоваться в профессиональной сфере.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество в сфере образования – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей работников образовательных организаций, а также граждан, студентов, проходящих стажировку/практику.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Цель наставничества: создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для его успешной личной и профессиональной самореализации, формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации начинающего педагога.

Задачи наставничества

1. Поделиться опытом преподавания, эффективными методиками, лучшими практиками и знаниями в своей предметной области. Быть источником вдохновения - показать молодым педагогам разные подходы к обучению, стимулировать их креативность и поиск новых решений.

2. Помочь адаптироваться к работе в школе, освоить новые роли и обязанности. Поддерживать в решении профессиональных задач, предоставить инструменты и навыки для повышения эффективности преподавания. Сформировать профессиональную уверенность. Помочь определить сильные стороны, развивать компетенции и уверенность в собственных возможностях.

3. Создать благоприятную среду для профессионального роста. Построить доверительные отношения. Мотивировать молодых педагогов к самостоятельной работе, постоянному обучению и улучшению своих навыков. Развивать инициативу - поддерживать их в поиске новых идей, методов и подходов к преподаванию.

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

Организация наставничества

Персонализированная программа наставничества «Путь к совершенству» рассчитана на 3 года. Программа разработана для молодого специалиста – учителя английского языка с высшим профессиональным образованием. Начинаящий учитель не имеет опыта работы в новой для него сфере деятельности. Молодому специалисту необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя. Наставнику необходимо делиться опытом и навыками, способствующими процессу самореализации и самосовершенствованию наставляемого; создавать ситуацию успешности работы наставляемого, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь нужна, чтобы быстрее помочь адаптироваться в новых условиях, а также систематически оказывать методическую помощь в работе. Решению этих стратегических задач будет способствовать реализация данной программы, в основе которой необходимость наставляемого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить профессиональную компетентность.

Персонализированная программа наставничества «Учитель-Учитель» на 2023–2026 гг. «Путь к совершенству» разработана с учётом нормативных документов и методических рекомендаций. Её **цель** — обеспечение успешного закрепления и профессиональной адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении.

Задачи программы: обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов; создать условия для профессионального роста молодых специалистов, способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность; стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями; способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня; отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Настоящая программа призвана помочь наставляемому в организации деятельности на уровне образовательной организации. Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется на индивидуальной основе в очном режиме работы.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- не соперничество, а сотрудничество.

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.

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, 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 педагога-наставника с молодыми специалистами:

методическое консультирование, беседа, тестирование, анкетирование, семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, ролевые игры, практикумы, мастер-классы наставников, открытые уроки, участие в очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов повышения квалификации.

Этапы реализации программы

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

Цель: создание соответствующих условий для успешного начала профессиональной деятельности.

Содержание работы:

1.Определение потребностей в наставничестве: выявление проблем и потребностей молодого учителя, связанных с адаптацией, профессиональным развитием и карьерным ростом. Для определения потребностей молодого учителя используются следующие методы:

- Анкетирование: проведение опроса для выявления основных проблем и трудностей, с которыми сталкивается учитель.
- Наблюдение: наблюдение за работой учителя в классе и анализ его взаимодействия с учениками и коллегами.
- Интервью: проведение индивидуальных бесед с учителем для обсуждения его профессиональных целей и планов развития.

2.Подбор наставника: выбор опытного и квалифицированного специалиста, который сможет оказать поддержку и передать свой опыт молодому учителю.

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

3. Заключение соглашения о наставничестве: оформление официальных отношений между наставником и молодым учителем, определение целей, сроков и методов работы.

2 этап – Практический. Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Цель: формирование активной социально-профессиональной позиции молодого педагога.

Содержание работы:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами обучения и воспитания обучающихся.
- Разработка перспективных планов работы в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС и задачами реализуемых программ.
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, дидактического материала.
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап – Контрольно-оценочный. Наставник оценивает результаты наставничества и анализирует прогресс и достижения молодого учителя, определяет момент, когда молодой учитель готов работать самостоятельно и без постоянной поддержки наставника.

Цель: оценка уровня профессиональной компетентности молодого учителя и определение степени его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

Содержание работы:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.
- Динамика профессионального роста молодого педагога.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег.
- Самоанализ деятельности наставника и наставляемого.
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.
- Подведение итогов, выводы.

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

Индивидуальный план наставничества

	Наставник	Наставляемый
Образовательное учреждение	МАОУ «Средняя школа № 8» г. Когалыма	МАОУ «Средняя школа № 8» г. Когалыма
ФИО учителя	Трошкова Татьяна Валерьевна	Семенов Егор Сергеевич
Должность	Учитель английского языка	Учитель английского языка
Образование	Высшее (специалитет)	Высшее (бакалавриат)
Наименование учебного заведения	Международный университет «Ататюрк-Алато» г.Бишкек, Республика Кыргызстан	ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет», г.Челябинск
Квалификация	Филолог, преподаватель английского языка	Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Специальность	Иностранный язык и литература	Иностранный язык (английский и немецкий языки)
Стаж работы	21 год	Не имеет стажа

**Мероприятия по реализации персонализированной программы
наставничества**

№ п/п	Направления деятельности	Сроки
2023-2024 учебный год		
1	Знакомство с молодым педагогом. Анкетирование с целью выявления профессиональных затруднений наставляемого.	Сентябрь
2	Знакомство начинающего специалиста с образовательным учреждением, уставом, правилами внутреннего распорядка. Определение целей наставничества на год. Разработка индивидуальной программы наставничества	Сентябрь
3	Ознакомление с требованиями оформления электронного журнала по предмету «Английский язык».	Сентябрь
4	Мероприятия по социализации нового сотрудника в педагогический коллектив, родительскую общественность и методические объединения города.	Сентябрь
5	Психолого-педагогическое сопровождение молодого педагога.	В течение года

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

6	Практическое занятие по ознакомлению с нормативно-правовой базой учителя-предметника и по работе со школьной документацией.	Октябрь
7	Посещение уроков молодого педагога. Анализ проведенных уроков. Выявление проблем и обсуждение их путей решения.	В течение года
8	Посещение уроков наставника и других опытных учителей	В течение года
9	Консультация «О нормах домашнего задания и критерии оценивания ответов обучающихся»	Октябрь
10	Практическое занятие «Учимся анализировать урок коллеги»	Ноябрь
11	Беседа «Современные педагогические технологии в практике молодого педагога»	Декабрь
12	Практическое занятие «Учимся проводить самоанализ урока»	Январь
13	Контроль работы учителя по ведению тетрадей и дневников обучающихся в рамках соблюдения единого орфографического режима.	Январь
14	Участие в методических мероприятиях по английскому языку	В течение года
15	Организация участия обучающихся 4-х классов в Олимпиаде младших школьников «Юниор»	Декабрь -январь
16	Беседа «Трудные ситуации на уроках. Способы решения»	Февраль
17	Организация участия обучающихся в дистанционных олимпиадах и конкурсах	В течение года
18	Анализ совместной деятельности, обсуждение достигнутых результатов, корректировка программы наставничества на 2024-2025 учебный год. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.	Апрель
19	Выступление молодого педагога на школьном методическом объединении по теме «Моя педагогическая находка»	Май
20	Консультация по составлению карты - самоанализа молодого специалиста о результативности своей педагогической деятельности.	Май
2024-2025 учебный год		
1	Практикум по разработке рабочих учебных программ, соответствующих требованиям ФГОС.	Сентябрь
2	Посещение уроков молодого педагога. Анализ проведенных уроков. Выявление проблем и обсуждение их путей решения.	В течение года
3	Посещение уроков наставника и других опытных учителей	В течение года
4	Контроль работы молодого педагога по оформлению школьной документации.	Октябрь
5	Консультация «Портфолио молодого учителя».	Октябрь
6	Практикум «Технологическая карта урока как современная форма планирования»	Ноябрь

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

7	Беседа «Об особенностях подготовки к открытому уроку».	Декабрь
8	Создание и пополнение методической папки-накопителя молодого педагога.	В течение года
9	Творческая мастерская «Проектирование урока с использованием ИКТ-технологий».	Январь
10	Консультация «Основные направления современного образования: дифференциация и индивидуализация обучения»	Февраль
11	Практические советы «Как обеспечить дисциплину на уроке» Совместный анализ проблемных ситуаций, выработка решений и плана действий.	Март
12	Активизация деятельности молодого педагога через участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах	В течение года
13	Ролевая игра «На родительском собрании». Посещение родительских собраний	Март
14	Практическое занятие «Проектная деятельность на уроке». Проблемная ситуация «Структура проектной работы».	Апрель
15	Беседа «Коррекционно-развивающая работа с детьми с ОВЗ»	Апрель
16	Мониторинг достигнутых результатов за 2024-2025 учебный год. Обсуждение результатов. Внесение коррективов программы в дальнейшую деятельность по выявленным затруднениям.	Май
2025-2026 учебный год		
1	Анкетирование «Оценка готовности и адаптированности личности к активной педагогической деятельности»	Сентябрь
2	Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с наставляемым по теме «Самоанализ и навыки самопрезентации»	В течение год
3	Посещение уроков наставника и других опытных учителей	В течение года
4	Практикум «Тематический и итоговый контроль». Проблемная ситуация «Внутренняя и внешняя оценка».	Октябрь
5	Участие в конкурсе педагогического мастерства для молодых учителей города в составе творческой группы школы. Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства. Участие в научно-практических и методических семинарах, проводимых образовательной организацией.	В течение года
6	Консультация по ознакомлению нормативных документов по аттестации педагогических работников. Прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности.	Ноябрь
7	Консультация «Интеллектуальные и творческие конкурсы по предмету». Практикум «Предметная неделя».	Декабрь
8	Выступление молодого специалиста на заседании ШМО учителей английского языка по теме самообразования. Методическая выставка достижений учителя: методическая выставка, обзор, презентация.	Февраль

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

9	Пополнение методической папки-накопителя молодого педагога	В течение года
10	Подготовка отчета по наставничеству с отражением успехов наставляемого педагога и его обучающихся.	Апрель
11	Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом-наставником».	Май

Критерии оценки эффективности реализации программы:

- уровень соответствия профессиональной подготовки квалификационным требованиям и должностным обязанностям;
- степень овладения основными педагогическими технологиями и уровнем знания нормативных документов;
- степень освоения практических методов работы;
- эффективность делового взаимодействия с администрацией школы и коллегами.

Заключение

Программа наставничества "Учитель-Учитель" является эффективным инструментом для поддержки и профессионального роста начинающих учителей. Она позволяет молодым педагогам учиться у опытных коллег, развивать свои навыки и улучшать качество обучения своих обучающихся.

**Анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной
карьеры»**

(С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина)

Цель: организация информационного, научного, методического и психологического сопровождения учителя на начальном этапе профессиональной карьеры, содействия его профессиональному росту и развитию. Просим вас принять участие в исследовании, ответив на вопросы анкеты. Анкетирование проводится анонимно, полученные результаты используются только в обобщённом виде.

1. Каждый педагог, начинающий профессиональную деятельность, сталкивается с различными затруднениями. Из приведённых ниже вариантов отметьте три, которые могут вызывать у вас наибольшие сложности:

- А) подготовка урока
- Б) проведение урока
- В) подготовка внеурочного мероприятия
- Г) проведение внеурочного мероприятия
- Д) отношения и общение с учащимися
- Е) отношения и общение с коллегами
- Ж) отношения и общение с администрацией
- З) отношения и общение с родителями
- И) собственные состояния, самочувствие, переживания
- К) другое (напишите, что)

2. При подготовке урока или внеурочного мероприятия значительными трудностями для вас являются (отметьте не более трёх вариантов ответа):

- А) недостаток теоретических знаний
- Б) дефицит предметной и методической литературы, готовых разработок уроков и внеурочных мероприятий
- В) сложности в поиске и подготовке презентационных материалов
- Г) распределение времени на различные виды работы
- Д) ограниченный репертуар методических приёмов, техник, способов работы
- Е) нехватка времени на подготовку
- Ж) опасение допустить теоретическую или методическую ошибку
- З) отсутствие возможности обратиться за советом и помощью к коллегам
- И) другое (напишите, что)

3. При проведении урока или внеурочного мероприятия вы часто сталкиваетесь (отметьте не более трёх вариантов ответа):

- А) с отсутствием у детей желания учиться
- Б) с нарушениями школьниками дисциплины
- В) с конфликтными взаимоотношениями школьников между собой
- Г) с отсутствием контакта с ребёнком

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

- Д) со сложностью выстраивания оптимальной дистанции в общении с учащимися
- Е) с провокациями и агрессией школьников в адрес педагога
- Ж) с собственным волнением, тревожностью, растерянностью, злостью и т.д.
- З) с трудностями проведения самоанализа занятия
- И) с оцениванием результатов учебной и внеурочной деятельности учащихся
- К) с организационными затруднениями: началом и завершением занятия, переходом от одного этапа к другому, «лишним» временем
- Л) с несоответствием запланированных видов работы и полученных результатов
- М) с трудностями работы с детьми разного уровня развития и подготовки (с ОВЗ, одарёнными, леворукими и т.д.)
- Н) другое (напишите, что)

4. В организационной работе больше всего сил и времени у вас требуют (отметьте не более трёх вариантов ответа):

- А) подготовка и проведение родительских собраний
- Б) подготовка и проведение мероприятий (семинаров, методических объединений, конференций, выставок, смотров и конкурсов)
- В) планирование работы (составление поурочных, тематических, календарных и иных планов), подготовка отчётов
- Г) классное руководство
- Д) ведение журнала и электронного дневника
- Е) выполнение поручений администрации
- Ж) другое (напишите, что)

5. Во взаимоотношениях с коллегами вам больше всего не хватает (отметьте не более трёх вариантов ответа):

- А) доступности коллег для общения
- Б) компетентных профессиональных рекомендаций
- В) принятия, эмоциональной поддержки и дружелюбия
- Г) оптимальной дистанции в общении с коллегами
- Д) уважительного отношения к себе
- Е) ощущения себя частью педагогического коллектива, своей включённости в него
- Ж) другое (напишите, что)

6. Со стороны администрации наибольшие сложности возникают в связи (отметьте не более трёх вариантов ответа):

- А) со стилем руководства
- Б) с отсутствием возможности поделиться своими проблемами и быть выслушанным
- В) с недостаточным содействием в решении профессиональных трудностей
- Г) с ограничением ваших инициатив
- Д) с излишней бюрократизацией деятельности образовательной организации
- Е) с нагрузкой, вызванной большим количеством заданий и поручений
- Ж) с составлением графика работы: расписания, дежурств, отпусков и т.д.
- З) с распределением материальных ресурсов, обеспечивающих образовательный процесс: мебели, наглядностей, лабораторного оборудования

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

И) с распределением стимулирующей части заработной платы

К) другое (напишите, что)

7. Во взаимоотношениях с родителями вас больше всего озадачивает (отметьте не более трёх вариантов ответа):

А) убежденность родителей, что их ребёнок самый лучший

Б) непонимание и непринятие родителями существования проблем ребёнка в учёбе и поведении

В) отношение к учителю как к специалисту, оказывающему услугу

Г) обвинение педагога в предвзятости по отношению к ребёнку

Д) обвинение педагога в профессиональной некомпетентности

Е) невосприимчивость к советам и рекомендациям педагога

Ж) «выпрашивание» у педагога отметок своему ребёнку

З) враждебность по отношению к педагогу

И) отстранённость родителей от школьной жизни ребёнка

К) другое (напишите, что)

8. Отметьте три варианта форм работы Центра сопровождения молодых педагогов, которые лично для вас будут наиболее предпочтительны:

А) лекционные и практические занятия

Б) специализированная профессиональная образовательная программа

В) тренинги профессиональных умений, личностного роста

Г) консультации (в т.ч. психологические)

Д) супервизия профессиональной деятельности

Е) встречи с коллегами в неформальной обстановке

Ж) выпуск специализированной методической литературы

З) сообщества молодых педагогов

И) организация общения педагогов через социальные сети (Сферум, ВКонтакте, Одноклассники и т.д.).

К) виртуальная методическая копилка

Л) другое (напишите, что)

9. Укажите наиболее значимые для вас составляющие профессиональной деятельности, в которых вы хотели бы повысить свою компетентность:

А) нормативно-правовая база образовательного процесса

Б) организация образовательной деятельности в соответствии со ФГОС и Профессиональным стандартом педагога

В) применение информационных технологий в образовании

Г) культура речи педагога

Д) психология субъектов образовательных отношений

Е) современные педагогические технологии

Ж) вопросы воспитания в современной школе

З) реализация инклюзивного и специального образования

И) современные методики преподавания учебного предмета

К) другое (напишите, что)

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

Обработка результатов

По каждому варианту ответов подсчитывается доля (в %) выбравших его педагогов. После этого осуществляется ранжирование затруднений по степени актуальности (значимости) в соответствии со следующей шкалой (см. Таблица):

- нулевой ранг присваивается затруднениям, набравшим до 10% выборов. Такие затруднения определяются как незначимые либо как неидентифицированные педагогами;
- первый ранг (от 11 до 30% выборов) – затруднения являются вполне определёнными педагогами, но недостаточно актуальными для них;
- второй ранг (от 31 до 50% выборов) – затруднения оцениваются как вполне определённые и достаточно актуальные для педагогов;
- третий ранг (более 50% выборов) – затруднения являются высоко актуальными для педагогов.

Определение степени актуальности затруднений молодых педагогов

Ранг	% выборов	Степень актуальности затруднения
0	До 10%	затруднение либо не значимо, либо не идентифицировано, либо непонятна формулировка
1	11 – 30 %	затруднение определено, но недостаточно актуально
2	31 – 50 %	затруднение определено и актуально
3	Более 50 %	высокая степень актуальности затруднения

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

Приложение 2

Опросник ситуативной и личностной тревожности

Ч. Д. Спилбергера (в адаптации Ю. Л. Ханина)

Большинство из известных методов измерения тревожности позволяет оценивать личностную тревожность, либо само наличие состояния тревожности. Единственной методикой, позволяющей дифференцированно измерять тревожность и как личное свойство, и как состояние, является методика, предложенная Ч. Д. Спилбергером и адаптированная на русском языке Ю. Л. Ханиным. Бланк шкал самооценки Спилбергера включает в себя 40 вопросов-рассуждений, 20 из которых предназначены для оценки уровня ситуативной и 20 – для оценки личностной тревожности.

Тестирование по методике Спилбергера – Ханина проводится с применением двух бланков: один бланк для измерения показателей ситуативной тревожности, а второй – для измерения уровня личностной тревожности. Исследование может проводиться индивидуально или в группе.

***Инструкция.** Уважаемый коллега! Прочитайте каждое из приведённых предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет.*

Бланк 1. Шкала ситуативной тревожности (СТ)

№	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я внутренне скован	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я ощущаю душевный покой	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряжённости	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбуждён, и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

Бланк 2. Шкала личностной тревожности (ЛТ)

№	Суждение	Никогда	Почти никогда	Часто	Почти всегда
1	У меня бывает приподнятое настроение	1	2	3	4
2	Я бываю раздражительным	1	2	3	4
3	Я легко могу расстроиться	1	2	3	4
4	Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие	1	2	3	4
5	Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть	1	2	3	4
6	Я чувствую прилив сил, желание работать	1	2	3	4
7	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
8	Меня тревожат возможные трудности	1	2	3	4
9	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
10	Я бываю вполне счастлив	1	2	3	4
11	Я всё принимаю близко к сердцу	1	2	3	4
12	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
13	Я чувствую себя незащищенным	1	2	3	4
14	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
15	У меня бывает хандра	1	2	3	4
16	Я бываю доволен	1	2	3	4
17	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
18	Бывает, что я чувствую себя неудачником	1	2	3	4
19	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
20	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Ключ

Ситуативная тревожность					Личностная тревожность				
СТ	Ответы				ЛТ	Ответы			
№	1	2	3	4	№	1	2	3	4
1	4	3	2	1	1	4	3	2	1
2	4	3	2	1	2	1	2	3	4
3	1	2	3	4	3	1	2	3	4

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

4	1	2	3	4	4	1	2	3	4
5	4	3	2	1	5	1	2	3	4
6	1	2	3	4	6	4	3	2	1
7	1	2	3	4	7	4	3	2	1
8	4	3	2	1	8	1	2	3	4
9	1	2	3	4	9	1	2	3	4
10	4	3	2	1	10	4	3	2	1
11	4	3	2	1	11	1	2	3	4
12	1	2	3	4	12	1	2	3	4
13	1	2	3	4	13	1	2	3	4
14	1	2	3	4	14	1	2	3	4
15	4	3	2	1	15	1	2	3	4
16	4	3	2	1	16	4	3	2	1
17	1	2	3	4	17	1	2	3	4
18	1	2	3	4	18	1	2	3	4
19	4	3	2	1	19	4	3	2	1
20	4	3	2	1	20	1	2	3	4

Интерпретация результатов

При анализе результатов надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной).

При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности:

- до 30 баллов – низкая,
- 31 – 44 балла – умеренная;
- 45 и более – высокая.

Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Если психологический тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожности, то это даёт основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа.

Лицам с высокой оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Им необходимо смещать акцент с внешней требовательности, категоричности, высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадачам.

Для низкотревожных людей, напротив, требуется пробуждение активности, подчёркивание мотивационных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач.

Состояние реактивной (ситуационной) тревоги возникает при попадании в стрессовую ситуацию и характеризуется субъективным дискомфортом, напряжённостью, беспокойством и вегетативным возбуждением. Естественно, это состояние отличается неустойчивостью во времени и различной интенсивностью в

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

зависимости от силы воздействия стрессовой ситуации. Таким образом, значение итогового показателя по данной подшкале позволяет оценить не только уровень актуальной тревоги испытуемого, но и определить, находится ли он под воздействием стрессовой ситуации и какова интенсивность этого воздействия на него.

Личностная тревожность представляет собой конституциональную черту, обуславливающую склонность воспринимать угрозу в широком диапазоне ситуаций. При высокой личностной тревожности каждая из этих ситуаций будет обладать стрессовым воздействием на субъекта и вызывать у него выраженную тревогу. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями.

Сопоставление результатов по обеим подшкалам даёт возможность оценить индивидуальную значимость стрессовой ситуации для испытуемого. Шкала Спилбергера в силу своей относительной простоты и эффективности широко применяется в клинике с различными целями: определение выраженности тревожных переживаний, оценка состояния в динамике и др.

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

Приложение 3

**Анкета выявления результатов наставничества
(Для наставляемого)**

		Сентябрь	Май
1	Насколько комфортным было общение с наставником? (Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий)		
2	Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) (Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий)		
3	Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) (количество) (Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий)		
4	Какие проблемы Вашей профессиональной деятельности помогло решить общение с наставником		
5	Какие проблемы Вашей профессиональной деятельности еще нуждаются в решении?		
6	Нуждаетесь ли Вы в продолжении взаимодействия в качестве наставляемого?		

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

**Анкета выявления результатов наставничества
(Для наставника)**

		Октябрь	Май
	Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)? (Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий)		
	Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? (Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий)		
	Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? (Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий)		
	Что особенно ценно для Вас было в программе?		
	Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]		

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

Приложение 4

**ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ
НАСТАВЛЯЕМОГО**

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

_____ (Ваши ФИО)

_____ (ФИО лица, в
отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения

Освоение практических навыков работы

Изучение теории, выявление пробелов в знаниях

Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

Личные консультации в заранее определенное время

Личные консультации по мере возникновения необходимости

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

Поэтапный совместный разбор практических заданий

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

_____ (наименование
должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен (а) _____
(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

**ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА**

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

_____ (ФИО наставника) в
отношении _____ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

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

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
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)

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
- Личные консультации в заранее определенное время
- Личные консультации по мере возникновения необходимости
- Поэтапный совместный разбор практических заданий

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов 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 прохождению наставничества? _____

10. Кто из Ваших коллег 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) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен(а) _____ (фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)