

«Рассмотрено»
на заседании Педагогического Совета
Протокол от « 30 » августа 2023 № 1

**Аналитическая справка
по итогам мониторинга реализации
Программы наставничества
в ГБПОУ РО «РКСИ» за 2022-2023 учебный год**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Сроки реализации Программы: 01.11.2022-30.06.2023

Планируемые результаты:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Методы исследования: опрос, анкетирование, анализ, SWOT-анализ.

В 2022-2023 учебном году методическое и профессиональное сопровождение молодых (начинающих) педагогов было организовано по следующим направлениям:

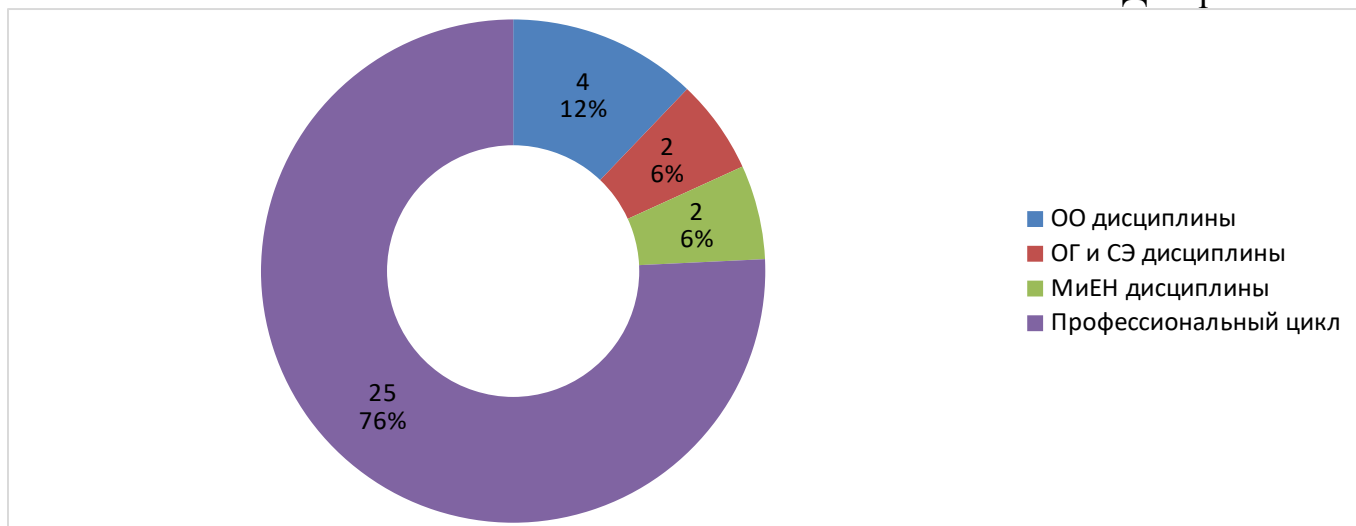
1. Сопровождение социально-профессиональной адаптации молодых педагогов в рамках Школы молодого педагога.

Сформирован состав молодых педагогов-участников тренингов в возрасте до

30 лет и с педагогическим стажем работы до 3 лет в количестве 31 чел. В течение учебного года список был расширен до 33 человек с приходом новых молодых педагогов.

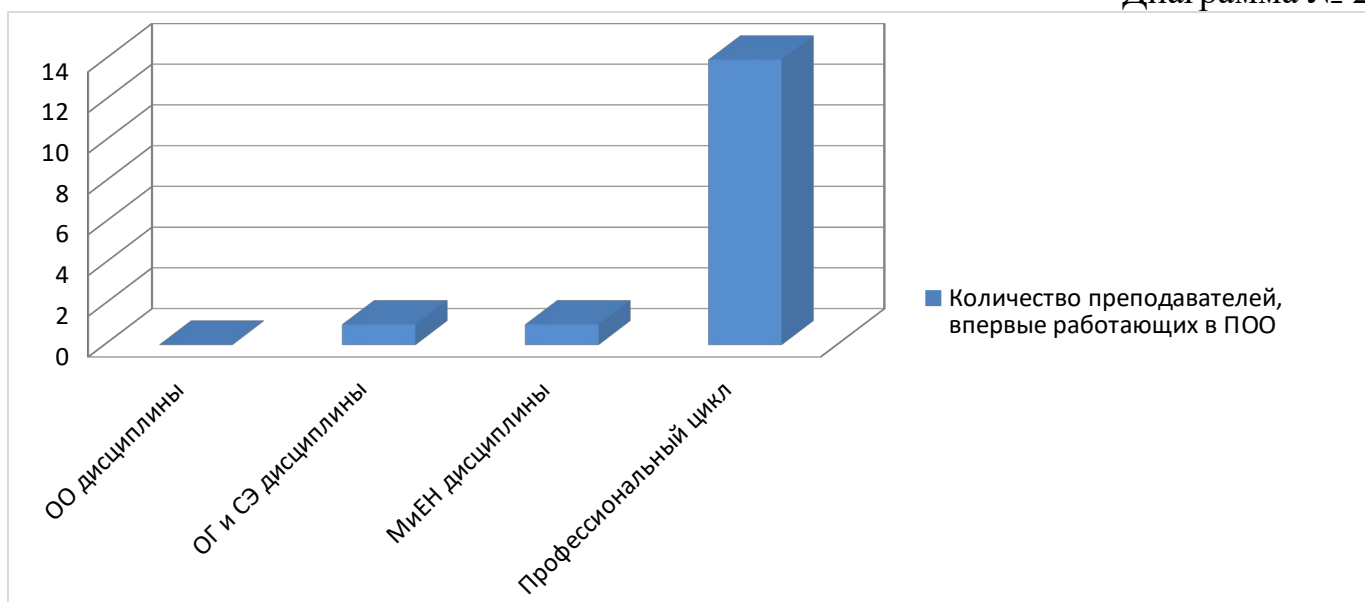
Количественный состав педагогических работников с педагогическим стажем работы до 3 лет по циклам дисциплин представлен на диаграмме:

Диаграмма № 1



Кроме того, в состав молодых (начинающих) педагогов входят педагогические работники со стажем профессиональной деятельности (в профильной отрасли), впервые работающих в профессиональной образовательной организации менее 3-х лет:

Диаграмма № 2



Методическая работа с молодыми преподавателями в колледже в рамках Школы молодого педагога проводилось по следующим направлениям: формирование системы знаний о современных требованиях к уроку, новых педагогических и информационных технологиях, методах контроля и проверки знаний, моделировании содержания учебного курса, отработка умений и навыков проектирования и моделирования уроков теоретического и практического обучения.

Цель - обеспечение прохождения этапа первоначальной адаптации, новых функциональных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения молодых педагогов и вновь прибывших специалистов в образовательный процесс колледжа, совершенствования профессиональных компетенций.

Задачи:

1. Обеспечение условий для скорейшей адаптации и эффективного включения молодых педагогов и вновь прибывших специалистов в образовательный процесс.
2. Совершенствование методического обеспечения образовательного процесса путем совершенствования педагогической культуры преподавателей.
3. Изучение содержания ФГОС СПО.
4. Оказание организационно-методической помощи в составлении учебно-методической документации, планов работы, отчетов, методических разработок, учебных пособий.
5. Разработка диагностического комплекса по оценке педагогического мастерства.
6. Создание библиотеки методических разработок.
7. Подготовка преподавателей к аттестации на присвоение квалификационной категории.

Формы работы:

1. Консультации, беседы.
2. Семинары, тренинги.
3. Анкетирование
4. Посещение и взаимопосещение уроков.

Ожидаемый результат:

- Профессиональная и психологическая адаптация молодых специалистов в колледже;
- Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;
- Результативное участие молодых педагогов в разноуровневых методических мероприятиях;
- Разработка портфолио для прохождения процедуры аттестации.

2. Разработка, внедрение и реализация Программы наставничества педагогических работников ГБПОУ РО «РКСИ» на 2022-2023 учебный год.

В рамках реализации Программы наставничества педагогических работников ГБПОУ РО «РКСИ», утвержденной приказом директора ГБПОУ РО «РКСИ» от 01.11.2022 № 214-ОВ) (далее – Программа) педагогическим коллективом решались следующие задачи:

- закрепление молодого педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества.

На основании приказа директора колледжа «О закреплении педагогов –

наставников в 2022-2023 учебном году» была сформирована база наставников и наставляемых, в которую вошли 51 наставническая пара.

Работа в наставнических парах на первом этапе была направлена на:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе;
- личностное развитие и самореализацию педагогических работников, повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования.

На данном этапе наставнические пары разработали и приступили к реализации персонализированных программ (планов) наставничества.

В работе наставников, в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодых вновь прибывших специалистов, использовались следующие формы работы:

- собеседование с молодыми преподавателями на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником);
- консультативная помощь в составлении рабочей программы учебной дисциплины/ПМ и тематического планирования (совместное составление программ и ТП с последующим контролем соблюдения соответствия документов основным требованиям к их составлению);
- консультации по итогам посещения занятия молодого преподавателя;
- организация посещения открытых занятий наставника для молодых преподавателей с целью обучения их профессиональному мастерству.

Мониторинг программы наставничества проведен в два основных этапа:

I. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого.

Результатом **первого этапа мониторинга** является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы

В целях определения уровня заинтересованности молодых (начинающих) педагогов было проведено исследование (анкетирование), результаты которого представлены на следующей диаграмме:



По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга составлен SWOT-анализ реализуемых персонализированных программ (планов) наставничества в рамках Программы наставничества педагогических работников ГБПОУ РО «РКСИ» на 2022-2023 учебный год.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществлялся посредством анкетирования (Приложение № 1 и 3 Анкета наставляемого, Приложение № 2 и 4 Анкета наставника).

Таблица № 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – участники Программы (95%) видят свое профессиональное развитие в ГБПОУ РО «РКСИ» в течение следующих 5 лет; – участников Программы (30%) появилось желание более активно участвовать в общественной жизни ГБПОУ РО «РКСИ»; – у участников Программы (20%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования. – наставляемые (70%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.

	творческого и педагогического потенциала;	
Внешние	Возможности: <ul style="list-style-type: none"> – наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов. – наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов. – акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества. – активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления. 	Угрозы: <ul style="list-style-type: none"> – рост конкуренции между ПОО за квалифицированные педагогические кадры. – отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

II. Мониторинг влияния персонализированной программы на всех ее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества рассматривается:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность Колледжа;

– качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

– увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Цели:

- а) оценка качества реализуемой Программы наставничества;
- б) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

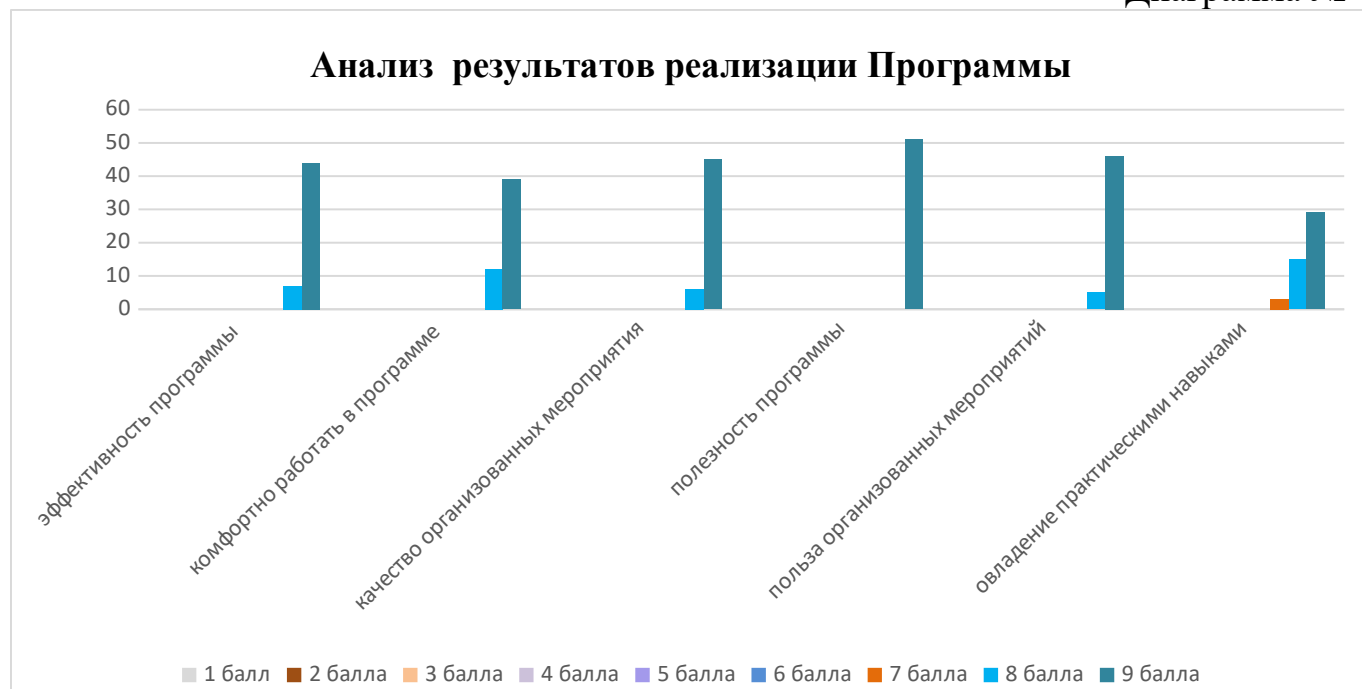
Второй этап мониторинга позволил оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и

профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательный процесс Колледжа; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы; удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Колледже.

Результаты проведенного анкетирования наставников, представлены на Диаграмме №3.

Диаграмма № 4



Кроме того, на вопрос анкеты: «Что Вы ожидали от Программы и своей роли?», наставники ответили следующим образом:

1. Заинтересовать педагогической деятельностью молодого специалиста и мотивировать на дальнейшую работу;
2. Поддержать интерес к работе у опытных педагогов-наставников.
3. Содействовать овладению теоретическими знаниями и практическими навыками педагогической деятельности.
4. Общение, возможность передачи педагогического опыта.
5. Возможность приобщить наставляемого педагога к участию в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, культурно-массовых мероприятиях колледжа.
6. Эффективное взаимодействие.
7. Ускорить процесс профессионального становления педагога.
8. Воспитание единомышленника.
9. Повышение качества образовательного процесса.
10. Повышение заинтересованность наставляемого педагога в творческом подходе к педагогической деятельности.

На вопрос анкеты: «Что особо ценно для Вас было в Программе?» большинство наставников ответили:

1. Оказание реальной помощи молодому специалисту.
2. Совместная работа, самосовершенствование.
3. Согласованная и плодотворная работа.

4. Видимые результаты своего труда в профессиональном становлении молодого педагога.

5. Эффективность, результативность, возможность сотрудничества и выработки новых совместных подходов к обучению.

В рамках реализации Программы наставничества методической службой колледжа организовано посещение учебных занятий молодых педагогов (наставляемых), и взаимопосещение учебных занятий наставников.

Целью таких посещений является *оказание методической начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством, методикой преподавания*. Всего было посещено более 70 учебных занятий. По результатам посещения учебных занятий молодых педагогов был проведен детальный анализ и даны рекомендации, проведены консультации, собеседования, организовано взаимопосещение открытых уроков преподавателей наставников.

С целью проведения анализа удовлетворенности молодых (начинающих) педагогических работников участием в реализации Программы наставничества проведено анкетирование.

Результаты анкетирования *наставляемых* представлены на диаграмме.

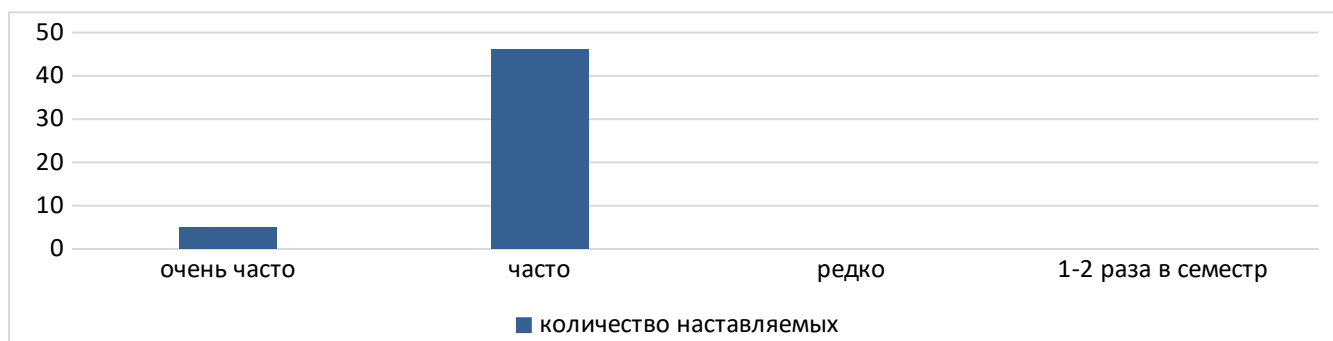
Диаграмма № 5



По результаты анкетирования *наставляемых* проведен анализ участия молодых педагогов в мероприятиях, предусмотренных Программой наставничества.

Диаграмма № 6

Анализ участия молодых (начинающих) педагогов в мероприятиях по развитию профессиональных навыков



Результатом реализации Программы наставничества в ГБПОУ РО «РКСИ» стало участие молодых (начинающих) педагогов в мероприятиях различного уровня:

Таблица № 2

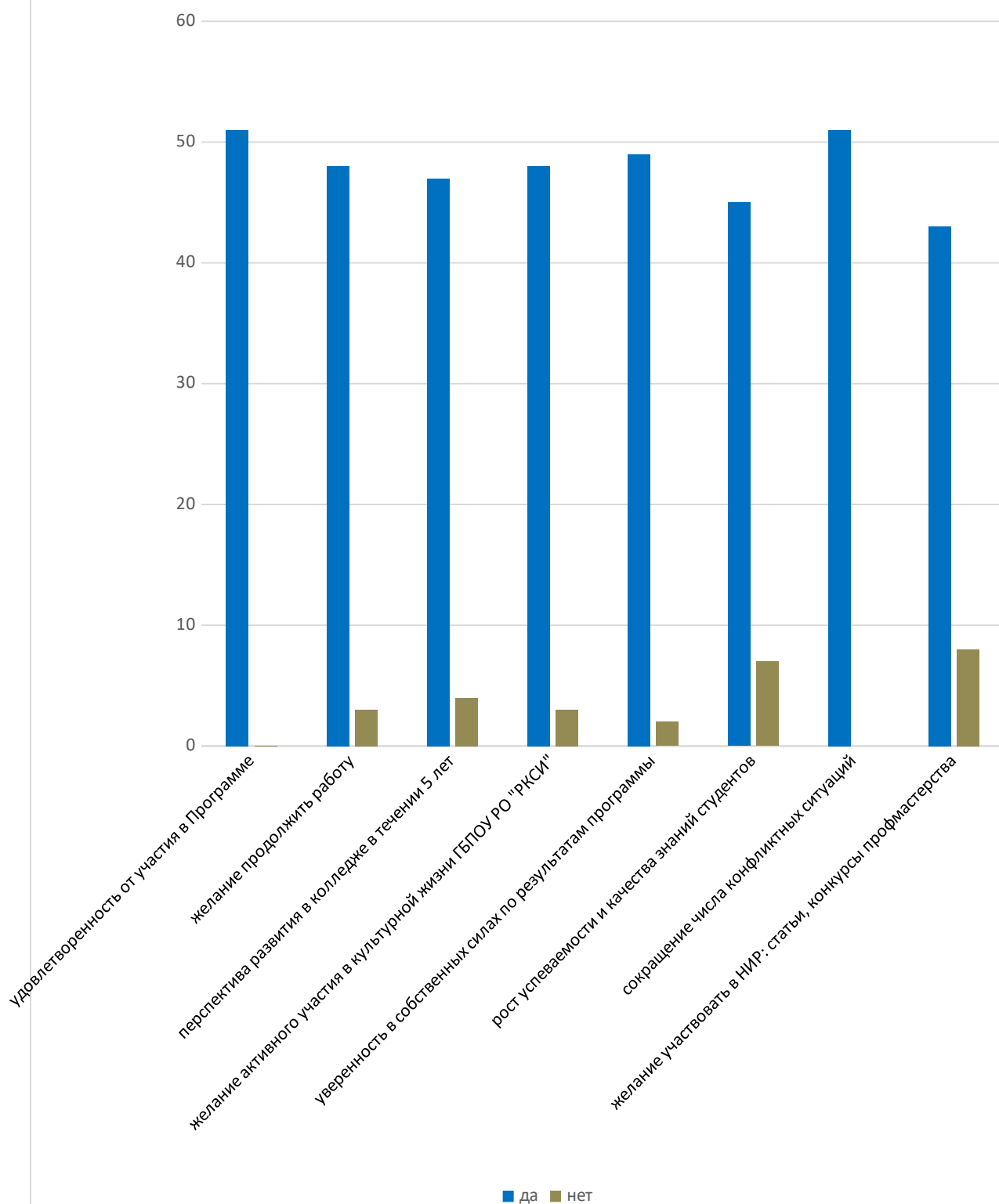
Название мероприятия	ФИО наставника	ФИО наставляемого	Результат
Региональный Интернет-конкурс «Наставник Дона»	Карачевцева Дарья Геннадьевна	Попова Ангелина Юрьевна	3 место в номинации «Молодой педагог» (Диплом 3 степени)
Региональный Интернет-конкурс «Наставник Дона»	Упорова Лариса Викторовна	Наконечная Анастасия Дмитриевна	сертификат участника в номинации «Молодой педагог»
Областной конкурс «Педагогический работник года в системе среднего профессионального образования Ростовской области»	Подцатова Ирина Викторовна	Браславец Полина Петровна	3 место в территориальном этапе областного Конкурса в номинации «Преподаватель общепрофессиональных (профессиональных дисциплин)»
Областной конкурс «Педагогический работник года в системе среднего профессионального образования Ростовской области»	Подцатова Ирина Викторовна	Щербуль Ангелина Алексеевна	1 место в территориальном этапе, участник заключительного этапа областного Конкурса в номинации «Молодой педагог года – педагогический дебют»
2-ой Региональный этап Всероссийского конкурса среди мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций «Мастер года»	Рязанова Лариса Евгеньевна	Голиченко Павел Сергеевич	сертификат участника
Региональный этап всероссийского конкурса «Мой лучший урок»	Махаева Полина Анатольевна	Беспалова Наталья Вениаминовна	3 место
Областной фестиваль молодых	Шемякина Наталья	Браславец Полина	Сертификат участника

педагогов «Будущее рождается сегодня...»	Юрьевна	Петровна	Сертификат участника
	Куракова Галина Владимировна	Щербуль Ангелина Алексеевна	
Двадцать второй международной научно-практической конференции «Новые информационные технологии в образовании» (Экосистема 1С для цифровизации экономики, организации учебного процесса и развития профессиональных компетенций)	Шемякина Наталья Юрьевна	Браславец Полина Петровна	Сертификат участника
Всероссийская (с международным участием) педагогическая научно – практическая конференции «Экспериментальная и инновационная деятельность в образовательных организациях СПО как средство повышения качества обучения»	Шемякина Наталья Юрьевна	Браславец Полина Петровна	печатная статья «Инновационная деятельность педагога как средство повышения качества обучения»
Областной конкурс «Лучший наставник» профессиональных образовательных учреждений Ростовской области	Копылова Ольга Васильевна	Бороненкова Софья Евгеньевна. Перевышина Елена Андреевна	2 место
Обучение в рамках национальной программы «Цифровая экономика РФ» на курсах проекта «Код будущего» по дополнительной профессиональной программе «Python-разработчик»	Шлюпкина Алла Ильинична	Бельчич Дмитрий Сергеевич	Удостоверение о повышении квалификации, 144 час.
Обучение в рамках национальной программы «Цифровая экономика РФ» на курсах проекта «Код будущего» по дополнительной профессиональной программе «Python-разработчик»	Пивнева Мария Анатольевна	Трищук Софья Артемовна	Удостоверение о повышении квалификации, 144 час.
Обучение в рамках национальной программы	Пивнева Мария Анатольевна	Миронова Полина	Удостоверение о повышении

«Цифровая экономика РФ» на курсах проекта «Код будущего» по дополнительной профессиональной программе «Python-разработчик»		Сергеевна	квалификации, 144 час.
--	--	-----------	------------------------

Таким образом, на основе проведенного исследования участия педагогических работников ГБПОУ РО «РКСИ» в реализации Программы Наставничества в 2022-2023 учебном году, сделаны выводы, представленные на следующей диаграмме:

Анализ качества реализации Программы наставничества



**МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

(на основании письма министерства просвещения РФ «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23 января 2020 г. N МР-42/02).

**Первый этап опроса для мониторинга
программы (до начала работы).
Форма «преподаватель – преподаватель»**

Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» 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.

Приложение № 1 Анкета наставляемого.

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 низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Приложение № 2 Анкета наставника

Анкета наставника

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 низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Второй этап опроса для мониторинга программы (по окончании работы).
Форма «преподаватель – преподаватель»**

Приложение № 3 Анкета наставляемого

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 низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. 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
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. 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
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

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

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в колледже в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в учебных группах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет].

Приложение № 4 Анкета наставника

Анкета наставника _____

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 низший 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?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

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

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в колледже в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни колледжа? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет].

