



**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «АЛГОРИТМ УСПЕХА»
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

СОГЛАСОВАНО

Педагогический совет
ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха»
Протокол № 7
от «27» января 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха»

Приказ № 41-ОД
от «27» января 2022 года



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
(кафедра начальных классов)**

УЧИТЕЛЬ-НАСТАВНИК:

Никитина Галина Павловна
учитель начальных классов

НАСТАВЛЯЕМЫЙ:

Качайло Ирина Васильевна
учитель начальных классов

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт персонализированной программы наставничества	2
Пояснительная записка	4
Права и обязанности наставника	6
Права и обязанности наставляемого	7
Календарный план мероприятий наставнической деятельности	9
<i>Приложение 1. Тест «Определение удовлетворённости личности своим трудом»</i>	<i>11</i>
<i>Приложение 2. Анкета-опросник для выявления проблемных зон молодого / начинающего специалиста</i>	<i>14</i>
<i>Приложение 3. Список научно-методических статей и пособий</i>	<i>16</i>
<i>Приложение 4. Отчет-анкета наставляемого</i>	<i>17</i>

Паспорт персонализированной программы наставничества

Наименование	Персонализированная программа наставничества (кафедра начальных классов) (далее – Программа, Персонализированная программа наставничества)
Куратор реализации программы наставничества	Мережко Елена Григорьевна, заместитель директора
Наставник	Никитина Галина Павловна, учитель начальных классов
Наставляемый	Качайло Ирина Васильевна, учитель начальных классов
Сроки реализации	февраль-апрель 2022 год
Основание	Приказ ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха» от 27.01.2022 № 40/3-ОД
Проблема	<ul style="list-style-type: none"> – Неуверенность, страх ошибок, низкая самооценка, низкая профессиональная активность молодого / начинающего специалиста; профессиональное перегорание и психологическая неудовлетворенность профессиональной деятельностью; потеря специалиста (текучесть профессиональных кадров); – Аккумуляция бесценного профессионального опыта наставника с риском отсутствия диссеминационных процессов и подготовки достойной смены; – Риск отсутствия или недостаточное развитие современных компетенций в реалиях быстрорастущего и развивающегося цифрового мира.
Цель Программы	Создание эффективной среды наставнической пары (наставника и наставляемого), способствующей непрерывному профессиональному росту, самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации, адаптации и закреплению молодых / начинающих специалистов в педагогической профессии.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> – Организовать диагностику и проанализировать потребности и затруднения молодого / начинающего специалиста;

	<ul style="list-style-type: none"> – Создать психологически комфортную образовательную среду, способствующую раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагога путем проектирования его индивидуальной профессиональной траектории; – Оказать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникационной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки; – Содействовать участию в мероприятиях всех уровней (школьного и внешкольного); – Способствовать развитию профессиональных компетенций у наставника и наставляемого в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникационных и педагогических технологий; – Ускорить процесс адаптации и профессионального становления и развития молодого / начинающего специалиста.
Прогнозируемые основные и промежуточные результаты	<p>Изменение основных показателей оценки результативности Программы по трем характеристикам:</p> <ul style="list-style-type: none"> – положительная реакция наставляемого (эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого); – положительная динамика в знаниях и их удовлетворительная оценка; – изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях (спокойствие, рассудительность, адекватность, средний уровень эмоционального интеллекта, стрессоустойчивость, способность принимать решения и брать ответственность за принятые решения).
Форма наставничества	«Педагог – педагог»
Модель взаимодействия	«Опытный педагог – молодой / начинающий специалист»
Виды наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – Реверсивная; – Традиционная «один-на-один»; – Сетевая; – Дистанционная.

Пояснительная записка

Наставничество является как правило наиболее часто применяемым методом профессиональной передаче опыта. уникальный процесс индивидуальной помощи, поддержки и передачи знаний от человека к человеку. Оно становится эффективным тогда, когда в паре наставника и наставляемого возникает взаимное доверие, взаимодополняемость.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Отношения наставника и наставляемого оформляется в форме

Персонализированной программы наставничества, которая представляет собой документ на краткосрочный период, с включенной в нее описанием форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого, и на поддержку его сильных сторон.

Данная Программа направлена на решение ранее выявленных **проблем:**

- Неуверенность, страх ошибок, низкая самооценка, низкая профессиональная активность молодого / начинающего специалиста; профессиональное перегорание и психологическая неудовлетворенность профессиональной деятельностью; потеря специалиста (текучесть профессиональных кадров);
- Аккумуляция бесценного профессионального опыта наставника с риском отсутствия диссеминационных процессов и подготовки достойной смены;
- Риск отсутствия или недостаточное развитие современных компетенций в реалиях быстрорастущего и развивающегося цифрового мира.

Персонализированная программа наставничества составлена на основе актуальных регламентирующих документов федерального, регионального и локального уровней:

Федеральный уровень

- Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.07.2021).
- Об учреждении знака отличия «За наставничество»: утв. указом Президента РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
- О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: утв. указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204.
- О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: утв. указом Президента РФ от 21.07.2020 № 474.
- Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа».

- Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (в ред. от 20.08.202).
- Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»: утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 (в ред. от 07.07.2021).
- Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: утв. приказом Минтруда России № 544н от 18.10.2013.
- Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров: утв. распоряжением

Региональный уровень

- Об утверждении положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области, плана мероприятий (дорожной карты): утв. приказом департамента Белгородской области от 27.01.2021 № 269).

Локальный уровень

- Устав образовательного государственного автономного общеобразовательного учреждения «Образовательный комплекс «Алгоритм Успеха» Белгородской области (в новой редакции): утв. приказом департамента образования Белгородской области от 21.04.2021 № 991.
- Программа развития областного государственного автономного общеобразовательного учреждения «Образовательный комплекс «Алгоритм Успеха» Белгородской области (в новой редакции) на 2019-2025 годы: утв. приказом директора ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха» от 30.08.2019 № 331-00.
- Об организации работы «Совета наставников» в рамках реализации плана мероприятий (дорожной карты) по внедрению системы (целевой модели) наставничества в ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха»: утв. приказом директора ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха» от 27.01.2022 № 40/2-ОД.
- Положение о системе наставничества педагогических работников в ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха»: утв. приказом директора ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха» от 27.01.2022 № 40-ОД.
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников областного государственного автономного общеобразовательного учреждения «Образовательный комплекс «Алгоритм Успеха» Белгородской

области: утв. приказом директора ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха» от 27.01.2022 № 40-ОД;

Персонализированная программа наставничества рассчитана на период: **с 01 февраля до 30 апреля 2022 года.**

Целью Персонализированной программы наставничества является: создание эффективной среды наставнической пары (наставника и наставляемого), способствующей непрерывному профессиональному росту, самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации, адаптации и закреплению молодых / начинающих специалистов в педагогической профессии.

Для успешной реализации поставленной цели были сформулированы следующие **задачи**:

- организовать диагностику и проанализировать потребности и затруднения молодого / начинающего специалиста;
- создать психологически комфортную образовательную среду, способствующую раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагога путем проектирования его индивидуальной профессиональной траектории;
- оказать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникационной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки;
- содействовать участию в мероприятиях всех уровней (школьного и внешкольного);
- способствовать развитию профессиональных компетенций у наставника и наставляемого в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникационных и педагогических технологий;
- ускорить процесс адаптации и профессионального становления и развития молодого / начинающего специалиста.

В результате реализации Программы участники наставнических отношений достигнут следующих **промежуточных и итоговых результатов**, которые основаны на трех характеристиках:

- положительная реакция наставляемого (эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого);
- положительная динамика в знаниях и их удовлетворительная оценка;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях (спокойствие, рассудительность, адекватность, средний уровень эмоционального интеллекта, стрессоустойчивость, способность принимать решения и брать ответственность за принятые решения).

Права и обязанности наставника

Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

Права и обязанности наставляемого

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Для эффективного взаимодействия наставника и наставляемого было выбрано несколько **видов деятельности**: реверсивная; традиционная «один-на-один»; сетевая; дистанционная, которые легли в основу плана мероприятий участников Программы.

Календарный план мероприятий наставнической деятельности

№	Содержание деятельности	Срок реализации	Форма работы	Результат
1	Проведение вводных психологических, методических и профессиональных диагностик: – тест «Определение удовлетворённости личности своим трудом» (Приложение 1); – анкета-опросник для выявления проблемных зон молодого / начинающего специалиста (Приложение 2); – список научно-методических статей и пособий, необходимых для профессиональной деятельности (Приложение 3); – инструктаж по использованию цифровых образовательных ресурсов.	Февраль	Консультирование, анкетирование, опрос, анализ	Результаты диагностик первоначальных показателей у наставляемого
2	Помощь в подготовке к урокам, внеклассному мероприятию и родительскому собранию. Анализ проведенных мероприятий.	Февраль – апрель	Парная работа, консультирование, анализ	Планы-конспекты к мероприятиям. Анализ мероприятий.
3	Помощь в организации (не менее 3-х) мероприятий (согласно плана мероприятий на текущий учебный год)	Февраль – апрель	Консультирование, совместная работа, интервьюирование	Участие в мероприятиях. Результаты обратной связи.
4	Помощь в презентации своей профессиональной деятельности в социальной сети в официальном сообществе образовательной организации	Март	Консультирование Дистанционная проверка и редактирование	Посты в социальной сети сообщества

	(публикация в новостную ленту сайта, социальную сеть)			образовательной организации
5	Организация работы с родителями.	Март – апрель	Консультирование. Взаимообучение по современным формам работы с родителями и цифровыми ресурсами для обратной связи.	Родительское собрание
6	<p>Проведение итоговых диагностик</p> <ul style="list-style-type: none"> – тест «Определение удовлетворённости личности своим трудом» (Приложение 1); – беседа по результатам анкетирования (Приложение 2) на решение или выявление новых проблемных зон; – опрос по списку научно-методических статей и пособий, необходимых для профессиональной деятельности (Приложение 3); – практическое задание по использованию цифровых образовательных ресурсов; – обратная связь о результатах наставнической деятельности. 	Апрель	Анкетирование, тестирование, практическое задание, беседа	<p>Отчет-анкета наставляемого (Приложение 4)</p> <p>Отчет наставника</p>

Приложение 1.

Тест «Определение удовлетворённости личности своим трудом»¹

Удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие-неблагополучие положения в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности и т. д.

Инструкция: внимательно прочтите каждое утверждение и оцените, насколько оно верно для Вас. Выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в).

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:
а) да, б) отчасти, в) нет
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:
а) да, б) отчасти, в) нет
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
а) да, б) не со всеми, в) нет
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
а) да, б) не всегда, в) нет
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
а) да, б) отчасти, в) нет
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:
а) да, б) отчасти, в) нет
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
а) да, б) не уверен, в) нет
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
а) да, б) что-то среднее, в) нет
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на Вас работу:
а) да, б) среднее, в) нет
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
а) да, б) редко, в) нет
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
а) да, б) среднее, в) нет
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
а) да, б) время от времени, в) нет
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:
а) да, б) не совсем, в) нет
14. У меня часто бывают разногласия с коллегами по работе:

¹ Определение удовлетворённости личности своим трудом: на основе методики определения интегральной удовлетворённости трудом А.В. Батаршева. URL: <https://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/srednyaya-i-starshaya-shkola/khimiya/molodomu-pedagogu/opredelenie-udovletvorennosti-lichnosti-svoim-trudom.html>

а) да, б) иногда, в) нет

15. Меня редко поощряют за работу:

а) да, б) иногда, в) нет

16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я не сменил бы место работы:

а) да, б) может быть, в) нет

17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:

а) да, б) иногда, в) нет

18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:

а) да, б) не совсем, в) нет

Обработка результатов

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и её составляющих необходимо Ваши ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы:

Утверждения	Варианты ответов		
	а	б	в
1	2	1	0
2	2	1	0
3	2	1	0
4	2	1	0
5	2	1	0
6	2	1	0
7	2	1	0
8	2	1	0
9	0	1	2
10	2	1	0
11	2	1	0
12	0	1	2
13	0	1	2
14	0	1	2
15	0	1	2
16	2	1	0
17	0	1	2
18	2	1	0

АНАЛИЗ: предложенный опросник позволяет оценить не только Вашу общую удовлетворенность своим трудом, но и рассмотреть её составляющие.

Составляющие удовлетворенности	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворённость достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами	3, 8, 14	6
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы зарплатку	4, 16	4
Удовлетворённость условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворённость трудом	1–18	36

Средний уровень удовлетворенности трудом – 45–55 % от общей суммы баллов;

Низкий уровень удовлетворенности трудом – 1–44 % от общей суммы баллов

Высокий уровень удовлетворенности трудом – выше 56 % от общей сумма баллов

Приложение 2.

**Анкета-опросник для выявления проблемных зон молодого /
начинающего специалиста**

**АНКЕТА-ОПРОСНИК
ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ ПРОБЛЕМНЫХ ЗОН МОЛОДОГО /
НАЧИНАЮЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

да; нет; частично.

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

- в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично;
 - в проведении уроков: да; нет; частично;
 - в проведении внеклассных мероприятий: да; нет; частично;
 - в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично;
 - в общении с учащимися, их родителями: да; нет; частично;
 - другое (допишите)
-

4. Что представляет ли для вас трудность:

- формулировка целей урока: да; нет; частично..
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока: да; нет; частично;
- мотивация деятельности учащихся: да; нет; частично;
- формулировка вопросов проблемного характера: да; нет; частично.;
- использование цифровых образовательных ресурсов в обучении: да; нет; частично.;
- подготовка для учащихся заданий различной степени трудности: да; нет; частично.;
- активизация учащихся в обучении: да; нет; частично.;
- организация сотрудничества учащихся: да; нет; частично.;
- организация само- и взаимоконтроля учащихся: да; нет; частично.;
- организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся: да; нет; частично.;
- развитие компонентов функциональной грамотности учащихся: да; нет; частично.;

– другое (допишите)

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам; – творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- предметным кафедрам;
- школе начинающего учителя;
- другое (допишите)

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;
- учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
- способы работы с цифровыми образовательными ресурсами;
- другое (допишите)

Приложение 3.
Список научно-методических статей и пособий

**СПИСОК
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИХ СТАТЕЙ И ПОСОБИЙ,
НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Ибрагимова У.Б., Саухамбаева М.Ж, Алтаева Н.А., Манашахов Е.И., Мехманова А.А. Продуктивные методы обучения в начальных классах // Вестник науки и образования. 2022. №5-1 (125). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/produktivnye-metody-obucheniya-v-nachalnyh-klassah>;
2. Левченко Н.В., Маева А.В. работа педагога с семьей по профилактике девиантного поведения младших школьников // Проблемы современного педагогического образования. 2022. №74-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rabota-pedagoga-s-semiey-po-profilaktike-deviantnogo-povedeniya-mladshih-shkolnikov>;
3. Примерная основная образовательная программа начального общего образования: одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию (протокол от 08.04.2015 №1/15). URL: <https://fgosreestr.ru>;
4. Тарасенко М.Н. Новая реальность цифровой трансформации учебной деятельности в начальной школе // Символ науки. 2022. №4-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novaya-realnost-tsifrovoy-transformatsii-uchebnoy-deyatelnosti-v-nachalnoy-shkole>;
5. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 № 1598. URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-1598>;
6. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования: утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2021 № 286. URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-noo>;
7. Цифровой образовательный контент / EDUCONTв ВКонтакте. URL: <https://vk.com/educont>.

**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 **(обведите нужную цифру в круг)**.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Как бы вы оценили требовательность наставника?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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)

• В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

• Личные консультации в заранее определенное время

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

• Личные консультации по мере возникновения необходимости

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

• Поэтапный совместный разбор практических заданий

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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:
