

Управление образования и молодежной политики администрации города



Дворец детского и юношеского творчества

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества г. Владимира»

Юр., факт. адрес: г. Владимир, ул. Мира, д. 8
E-mail: ddut@vladedu.ru
Сайт: ddut33.pf

Директор: +7 (4922) 44-81-07
Зам. директора: +7 (4922) 36-59-13
Дежурный: +7 (4922) 44-80-61

Принята на заседании
Педагогического совета
Протокол № 2
от 06.11. 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО «ДДЮТ»
_____/Ковригин Д.Ю./
Приказ № 475 от 06.11.2024

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества г. Владимира»
на 2024-2027 гг.

Владимир, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы.....	3
2. Информационно-аналитическая справка о кадровом составе учреждения.	5
3. Общие положения.....	7
4. Дорожная карта реализации Программы по форме «Педагог-педагог»....	7
5. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества	10
6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	10
7. Механизмы мотивации и поощрения наставников	11
8. Приложения.....	11

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского творчества г. Владимира» на 2023-2025 учебные года
Обоснование программы	<p>Создание Программы наставничества обусловлено необходимостью выстраивания деятельности в соответствии с актуальными изменениями, происходящими в российской системе дополнительного образования, предусматривающими необходимость непрерывного индивидуализированного образования и вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования.</p> <p>В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Программа призвана содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых.</p> <p>Изменения, запланированные данной Программой, призваны способствовать переходу учреждения на качественно новый уровень, обеспечат эффективность и более высокое качество образования, обновление педагогического корпуса. конкурентоспособность.</p>
Заказчик	Администрация МАУДО «ДДюТ» г. Владимира
Исполнитель	Педагогический коллектив МАУДО «ДДюТ»
Основной разработчик	Методист МАУДО «ДДюТ» Шуляпова Е.А.
Участники программы	Руководитель МАУДО «ДДюТ» Ковригин Д.Ю., куратор наставнической деятельности Шуляпова Е.А., наставники, молодые специалисты
Нормативная база	<p>Программа наставничества МАУДО «ДДюТ» разработана в соответствие с:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ). 2. Распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» 3. Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145). 4. Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных

	<p>целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</p> <p>5. Распоряжением Департамента образования Владимирской области от 07.12.2021 № 1265 "Об организации внедрения целевой модели наставничества на территории Владимирской области".</p> <p>6. Положением о наставничестве в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества г. Владимира» пр.№ 439 от 29.09.2023</p>
Цель программы	Создание организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов для обеспечения развития профессиональных компетенций, максимально полного раскрытия потенциала личности, непрерывного профессионального роста, необходимых для закрепления в профессии молодых специалистов и их успешной дальнейшей профессиональной самореализации
Задачи программы	<p>1. Создать условия для адаптации молодых специалистов и вхождения в полноценный рабочий режим с целью закрепления их в образовательной организации через освоение норм, требований и традиций Дворца</p> <p>2. Определить уровень профессиональной подготовки, выявить затруднения в педагогической практике и организовать научно-методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, систему мероприятий для передачи навыков, ценностей у педагогов с целью повышения их личностного, методического и общедидактического уровня</p> <p>3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога, создав условия для формирования мотивации в непрерывном самообразовании</p>
Целевая группа реализации программы наставничества	Педагоги, молодые специалисты
Формы наставничества	«Педагог-педагог»
Сроки и этапы реализации программы	Сроки реализации: 2024-2025 учебный год
Содержательные этапы программы	<p>Структурное построение Программы определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества во Дворце цели и задач); - определение пар «опытный педагог – молодой специалист»; - разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели; - разработку Дорожной карты реализации Программы наставничества - мониторинг и оценку результатов реализации Программы наставничества
Разделы	1. Паспорт программы

программы	<p>2. Информационно-аналитическая справка о кадровом составе учреждения</p> <p>3. Общие положения</p> <p>4. Дорожная карта реализации Программы по форме «Педагог-педагог»</p> <p>5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества</p> <p>6. Механизмы мотивации и поощрения наставников</p> <p>7. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества</p> <p>8. Приложения</p>
Объемы и источники финансирования программы	Средства бюджета
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>Реализация мероприятий, предусмотренных программой, позволит обеспечить:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программы наставничества; - рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов и, как следствие, устойчивое кадровое обеспечение образовательного процесса в МАУДО «ДДюТ»; - непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников через внедрение инновационных практик в сфере дополнительного образования детей в практическую деятельность педагогического сообщества Дворца; - устранение затруднений в педагогической практике начинающих педагогов посредством научно-методического сопровождения их деятельности; - развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования; - сформированная мотивация в непрерывном самообразовании молодых педагогов; - улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства и успешная адаптация молодых специалистов
Открытость Программы	Программа является открытым документом, что предполагает возможность внесения в нее изменений в силу объективных причин, в том числе в связи с изменениями во внутренней и внешней среде.

II. ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА О СОСТАВЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДДЮТ

Показатели кадрового состава педагогических работников ДДюТ на конец 2023-2024 учебного года

№	Показатели	Количество	Удельный вес
1	Общая численность педагогических работников	130	100%

2	Педагогические работники, имеющие высшее образование	113	87%
3	Педагогические работники, имеющие высшее образование педагогической направленности	75	58%
4	Педагогические работники, имеющие среднее профессиональное образование	10	7%
5	Педагогические работники, имеющие среднее профессиональное образование педагогической направленности	2	2%
6	Специалисты, обеспечивающие методическую деятельность организации	10	8%
7	Педагогические работники, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория	5	4%
8	Педагогические работники, которым по результатам аттестации присвоена первая квалификационная категория	12	9%
9	Педагогические работники, педагогический стаж работы которых составляет до 5 лет	12	9%
10	Педагогические работники, педагогический стаж работы которых составляет свыше 30 лет	47	35%
11	Педагогические работники в возрасте до 30 лет	34	26%
12	Педагогические работники в возрасте от 55 лет	60	46%
13	Педагогические работники, имеющие звание «Заслуженный работник общего образования»	2	2%
14	Педагогические работники, имеющие звание «Отличник народного просвещения»	4	3%
15	Педагогические работники, имеющие звание «Почетный работник общего образования»	8	6%

Анализ показателей кадрового состава ДДюТ позволяет сделать вывод о том, что:

- подавляющее большинство педагогов имеет высшее образование (87 %);
- более половины имеют высшую квалификационную категорию (53%);
- 23% педагогов присвоена первая квалификационная категория,
- 11% педагогов имеют звания Заслуженного работника, Почетного работника общего образования или отличника народного просвещения.

Однако:

- более половины коллектива (60%) перешагнули 55-летний рубеж;
- в возрасте до 30 лет - только четверть от общего числа работников ДДюТ (26%).

Подобные тенденции просматриваются во многих образовательных организациях. Молодые, талантливые, полные идей и сил для их воплощения специалисты неохотно идут сегодня в образование в силу разных объективных причин. Однако приложить все возможные усилия для их закрепления в профессии можно и должно. Объективная необходимость

организации работы по привлечению и закреплению новых молодых педагогов очевидна. Именно с этой целью в нашем дворце разработана и принимается Программа наставничества.

На начало 2024-2025 учебного года во Дворце и клубах работают 14 молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, трое из которых студенты ВЛГУ. Создано 13 пар для работы в режиме опытный педагог – молодой педагог. У одного наставника два молодых специалиста.

III. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего человека, молодому человеку или менее компетентному в определенных вопросах, предоставление помощи и совета молодым или вновь прибывшим педагогам.

3.2. Программа наставничества (далее - Программа) в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Владимира «Дворец детского (юношеского) творчества», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, разработана в целях организации совместной деятельности наставляемого и наставника и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

3.3. Программа имеет гибкую структуру. Наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна.

3.4. Программа позволяет решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, выявить трудности в работе наставляемых, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит, раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставляемых.

IV. ДОРОЖНАЯ КАРТА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

№	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1.	Собеседования с молодыми специалистами, представление молодых и новых педагогов коллективу	сентябрь	Директор Ковригин Д.Ю.
2.	Организация наставничества, выбор и закрепление наставников, подготовка приказа о закреплении наставников на 2024-2025 учебный год	сентябрь	Гарбуз С.Е., Шуляпова Е.А., Афанасьева Е.Ю.

3.	ШМС. Занятие № 1. «Традиции Дворца. Ближайшие и перспективные планы. Нормативно – правовая база Дворца (Устав, программы, правила внутреннего распорядка, рабочее время и обязанности ПДО, инструктажи по ТБ, другие локальные акты)»	сентябрь	куратор Шуляпова Е.А., наставники
4.	ШМС Занятие № 2 «Организация работы наставников» 1. Выявление профессиональных затруднений в работе, заполнение таблицы дефицитов и составление индивидуального плана развития молодых педагогов 2. Знакомство с дорожной картой Программы наставничества 3. Алгоритм составления рабочей программы педагога	октябрь	куратор Шуляпова Е.А., наставники, молодые специалисты
5.	ШМС Занятие № 3 Требования к оформлению учебной документации, инструкция «Как вести электронный журнал в БАРСе»	октябрь	методист Пляницина Нина Анатольевна
6.	Оказание методической помощи по составлению программ молодым специалистам и вновь прибывшим педагогам	сентябрь, октябрь	куратор Шуляпова Е.А., Афанасьева Е.Ю.
7.	Методическая помощь молодым специалистам в подготовке к муниципальному форуму ГИМЦ «Педагогический навигатор: крепкая семья – могучая Россия» (муниципальный конкурс для молодых педагогов «Моя инициатива в образовании»)	октябрь	куратор Шуляпова Е.А., Афанасьева Е.Ю.
8.	Планирование и организация работы по предмету (составление рабочих программ, знакомство с методической литературой, планирование занятий)	октябрь	куратор Шуляпова Е.А. наставники
9.	Взаимопосещение занятий (посещение молодыми специалистами открытых занятий опытных педагогов, посещение наставниками и методистами занятий молодых педагогов с целью оказания методической помощи)	октябрь- ноябрь	методисты, наставники, молодые специалисты
10.	ШМС Занятие № 4 Семинар «Планирование и анализ занятия. Методические требования к современному занятию и к деятельности педагога на занятии (изучение Памятки к самоанализу занятия). Типы, виды, формы занятий»	ноябрь	куратор Шуляпова Е.А.
11.	Участие в региональном конкурсе «Лучший педагог-наставник учреждения дополнительного образования детей»	декабрь	куратор Шуляпова Е.А., Афанасьева Е.Ю.
12.	ШМС. Занятие № 5. Семинар – практикум «Современные технологии проведения занятия»	декабрь	куратор Шуляпова Е.А.
13.	Подготовка к Декаде молодого специалиста. Методическая помощь в конструировании занятий молодых педагогов	декабрь	куратор Шуляпова Е.А., наставники, молодые специалисты
14.	Декада молодого специалиста	январь	Шуляпова Е.А.

			Афанасьева Е.Ю., наставники, молодые специалисты
15	ШМС. Занятие № 6. Семинар «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности с различными категориями обучающихся (одаренные дети, дети с ОВЗ). Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам»	февраль	Путинцева И.А.
16	Участие в городской Декаде молодого специалиста, в городских конкурсах, в конкурсе Калейдоскоп педагогических идей ДДюТ	февраль	Шуляпова Е.А., Афанасьева Е.Ю.
17	Работа с учебной документацией Обучение составлению отчетности по окончанию года. Изучение положения о текущем, промежуточном и итоговом контроле	март	наставники, Шуляпова Е.А.
18	ШМС № 7 Тренинг «Учусь строить отношения. Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций и причин конфликтных ситуаций	март	психолог Соколова А.В., Шуляпова Е.А.
19	Участие молодых специалистов в конкурсе творческих проектов и НПК учащихся ДДюТ, в фестивале «Звездный дуэт»	март, апрель	молодые специалисты
20	Методическая помощь молодым специалистам в оформлении документации, составлении отчетов, мониторинга результатов работы	апрель	Шуляпова Е.А., Афанасьева Е.Ю., наставники, молодые специалисты
21	Подведение итогов работы за год по Программе наставничества	апрель	Шуляпова Е.А. наставники, молодые специалисты
22	Подготовка методических рекомендаций в помощь наставляемому	май	Шуляпова Е.А.

V. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Кадровые условия и ресурсы системы наставничества в ДДюТ включают:

- администрацию Дворца;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;

- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных планов развития молодых специалистов;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий по реализации персонализированных планов развития молодых специалистов;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников,
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

VI. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Мониторинг направлен на оценку качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Он помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

5.2. Оценка реализации Программы наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ДДюТ.

5.3. Цели мониторинга:

- Оценка качества реализуемой программы наставничества;
- Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

5.4. В качестве контроля качества реализуемой Программы наставничества предусмотрено рассмотрение результатов на итоговом педагогическом совете.

5.5. Открытость реализации Программы обеспечивается размещением и своевременным обновлением на сайте ДДюТ следующей информации:

- приказ о назначении наставников;

- локальные акты, регулирующие наставничество (Положение, Программа наставничества);
- план мероприятий в рамках Программы и анонсы мероприятий (Дорожная карта).

VII. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

С целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности во Дворце предусмотрены методы нематериальной и материальной мотивации:

6.1. Участникам системы наставничества (куратору, педагогам-наставникам) предусмотрены ежемесячные доплаты в размере 20 % от должностного оклада;

6.2. После подведения итогов реализации программы,

6.3. Педагоги-наставники также могут быть представлены решением руководителя ДДюТ к следующим видам поощрений:

- премия лучшему педагогу-наставнику;
- публичное признание значимости их работы (объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.);
- содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества через приглашение их к участию в различных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.);
- учет результатов при проведении аттестации педагогов-наставников, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) в МАУДО «ДДюТ»

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора в ДДюТ являются:

1. наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ДДюТ);
2. авторитетность в среде коллег и обучающихся;
3. высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,

- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии при выдвижении наставника:

- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);
- педагог, склонный к активной общественной работе, активный участник педагогического сообщества ДДюТ;
- педагог, обладающий лидерскими, организационными и юммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;
- педагог, имеющий опыт управления проектами.

Форма заявления кандидата в наставники

Директору
МАУДО «ДДюТ»
Ковригину Д.Ю.

от _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в Программе наставничества
МАУДО «ДДюТ» на 2024 -2025 учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю портфолио на _____ листах.

С Положением о наставничестве МАУДО «ДДюТ» ознакомлен(а).

« ____ » _____ 2022 г. _____

Подпись

Расшифровка подписи

Портфолио наставника, куратора

ФИО наставника _____

Информация	
Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания), должность в настоящее время	
Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы	
Опыт работы наставником: лет	
Профессиональные достижения (автор методических разработок (указать), победитель Конкурса (название, номинация, год) и т.д.	

Профразвитие по профилю наставнической деятельности (20... г. – курсы «...» (___ час.), город...;)	
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. (эксперт конкурса ..._г.; член рабочей группы по разработке ..._г.; член комиссии по ..._г.; член жюри конкурса ..._г.; эксперт проекта ...)	
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности (Благодарность ... за (... г.); Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);	

Приложение № 4

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель реализации программы	Доля (значение в процентах)
1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в ДДюТ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого		
2. Доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;		
3. Доля участников Программы (%), которые видят свое профессиональное развитие в ДДюТ в течение следующих 5 лет;		
4. Доля молодых специалистов, планирующих стать наставниками в будущем		
5. Доля молодых специалистов, регулярно посещающих занятия Школы молодого специалиста, методические семинары и иные мероприятия		
6. Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала		
7. Доля молодых специалистов, успешно реализовавших образовательные и культурные проекты		

8. Доля молодых педагогов, удовлетворенных микроклиматом в коллективе (связано с социальной защищенностью и отсутствием конфликтов внутри коллектива)		
9. Доля молодых педагогов, имеющих собственные педагогические профессиональные работы (статьи, исследования, методические практики)		
10. Доля молодых педагогов, проводящих занятия на повышенном уровне		
11. Доля участников Программы (%), у которых появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО		
12. Доля молодых специалистов, прошедших профессиональные курсы, участвующих в практических занятиях с элементами тренинга, вебинарах, конференциях		
13. Доля молодых специалистов, принявших участие в Декаде Молодого специалиста ДДюТ		
14. Доля молодых специалистов, принявших участие в различного уровня конкурсах профессионального мастерства		
15. Доля молодых специалистов, считающих, что участие в Программе наставничества помогло им в их профессиональном становлении		

Анкета «Оценка удовлетворенности участием в Программе наставничества»

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий:

1. Насколько комфортной была атмосфера на рабочем месте, с коллегами?	1	2	3
2. Насколько комфортным для Вас было взаимодействие с наставником?	1	2	3
3. Оказывалась ли помощь наставником, насколько она была полезна?	1	2	3
4. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи, мероприятия в ШМС?	1	2	3
6. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Школе молодого специалиста?	1	2	3

1. Что для Вас особенно ценно было в мероприятиях Программы?

2. Чего Вам не хватило в ШМС и/или что хотелось бы изменить?

3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Программе?

_____ [да/нет]

4. С какими сложностями сталкивались? Что помогло их решить?

5. Поднялся ли, на ваш взгляд, уровень проф. мастерства за год? Если Да, то в чем?

6. Хотели бы Вы продолжить работу в ШМС? _____ [да/нет]
