

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №31 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
Протокол от 17.11.2022 № 2

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ д/с №31
А.А. Кротенко
Приказ от 20.09.2022 № 116-ОД

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
для работы с молодыми педагогами
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 31 города Ставрополя**

Ставрополь, 2022 г.

Содержание

1	Паспорт программы	3
2	Пояснительная записка	5
3	Содержание программы	5
3.1	Система работы с молодыми педагогами	5
3.2	Этапы реализации программы	6
3.3	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	8
3.4	Кадровая система реализации программы наставничества	10
3.5	Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	11
	Приложение 1. Согласие на обработку персональных данных	16
	Приложение 2. Анкета для педагога-наставника	17
	Приложение 3. Анкета молодого педагога	18
	Приложение 4. Анкета изучения трудностей в работе молодого педагога	19
	Приложение 5. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	20
	Приложение 6. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	21
	Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	23

1. Паспорт программы

Название программы	Персонализированная программа наставничества для работы с молодыми педагогами МБДОУ д/с № 31 г. Ставрополя
Авторы	Кротенко А.А., заведующий, Аракелянц Н.А., старший воспитатель
Организация-исполнитель	МБДОУ д/с № 31 г. Ставрополя
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	3 года (август 2022г. – август 2025г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 3. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре. 4. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 5. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.
Основные принципы наставничества	- добровольность; - гуманность; - соблюдение прав молодого специалиста; - соблюдение прав наставника; - конфиденциальность; - ответственность; - искреннее желание помочь в преодолении трудностей; - взаимопонимание; - способность видеть личность

<p>Основные направления</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
<p>Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ консультирование (индивидуальное, групповое); ▪ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p><u>для молодого специалиста:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. ▪ Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). ▪ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. ▪ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. <p><u>для наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ эффективный способ самореализации; ▪ повышение квалификации; ▪ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p><u>для образовательной организации:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ успешная адаптация молодых специалистов; ▪ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

2. Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ д/с №31 разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель - наставник - молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы **методы:** - опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций Мастер-классы Открытые показы деятельности Консультации	Круглые столы Деловые игры Убеждения, Поощрения Беседы Дискуссии	

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план-программа профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

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

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- ✓ Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста молодого педагога;
- ✓ Рейтинг молодого педагога среди коллег; Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

3.3. Формы работы педагога-наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами

«Альтернатива»	Уровень образовательной организации	Управление Дошкольным образованием.
1. Курсы повышения квалификации. 2. Сетевые методические объединения. 3. Городские семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Практикумы. 5. Анкетирование, опрос. 6. Мастер-класс педагога наставника. 7. Взаимопосещения, открытые просмотры. 8. Анализ педагогических ситуаций. 9. Деловая игра. 10. Круглый стол. 11. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация 2. Конкурсы профессионального мастерства.

3.4. Кадровая система реализации программы наставничества



КУРАТОР

сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

НАСТАВНИК

участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

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

3.5. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2	Изучение нормативно-правовой базы. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3	Изучение структуры всех видов планирования) перспективного, ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы).	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующим и деятельность ДОУ.	Компетентность молодого педагога в составлении различных видов планирования
4	Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю)	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.

6	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога
7	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
8	Выбор и организация режимных моментов в детском саду. Использование здоровьесберегающих технологий	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.	Компетентность молодого педагога в организации режимных моментов в группе ДОУ
9	Использование в работе проектной деятельности	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности.	Реализация проекта с воспитанниками своих групп
10	Подготовка к летне-оздоровительному периоду.	Повышение компетентности молодых педагогов в вопросах организации летней оздоровительной работы, мотивация педагогов на улучшение качества организации летнего отдыха дошкольников	План летне-оздоровительной работы
11	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	

2 год			
1	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
4	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООДс использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО.

6	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты
3	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.

4	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
5	Реализация культурно-досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Наличие самостоятельно разработанных сценариев
6	Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

Согласие на обработку персональных данных

« ___ » _____ 20__ г.

Я, субъект персональных данных, _____
 _____,
(фамилия, имя, отчество кандидата полностью)
 _____, серия _____ № _____ выдан _____
(вид основного документа, удостоверяющего личность (паспорт))
 _____,
(кем и когда выдан)

адрес регистрации: _____

в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 27 июля 2006 № 152-ФЗ «О защите персональных данных» **принимаю решение о представлении моих персональных данных и даю согласие на их обработку.**

1. Наименование оператора, получающего согласие субъекта персональных данных:
 Администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №31 города Ставрополя, расположенного по адресу: 355000 г.Ставрополь, ул.Пригородная 227а.

2. Цель обработки персональных данных: формирование базы данных наставников и наставляемых в реализации целевой модели наставничества в МБДОУ д/с №31.

3. Перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных:

- фамилия, имя, отчество (в том числе предыдущие в случае изменения);
- паспортные данные или данные иного документа, удостоверяющего личность;
- дата рождения, место рождения;
- сведения о гражданстве;
- сведения об образовании (когда и какие образовательные учреждения (образовательные организации) закончил/ где обучается;
- адрес места жительства (по регистрации и фактический), дата регистрации по указанному месту жительства;
- контактные данные (номер телефона, адрес электронной почты);
- сведения о трудовой деятельности;
- результаты пройденного тестирования;

4. Перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие:

обработка вышеуказанных персональных данных будет осуществляться путем смешанной обработки персональных данных неавтоматизированным и автоматизированным способом, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

5. Срок, в течение которого действует согласие субъекта персональных данных, а также способ его отзыва:

Действует с момента подписания настоящего Согласия на обработку персональных данных на период реализации целевой модели наставничества в МБДОУ д/с №31.

Данное согласие на обработку персональных данных может быть отозвано на основании письменного заявления в адрес оператора, составленного в произвольной форме.

6. Права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

« ___ » _____ 20__ года _____ / _____
подпись ФИО

Анкета для педагога-наставника

1. ФИО _____
2. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?
3. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.
4. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?
5. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?
6. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?
7. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?
8. Обладаете ли Вы даром сочувствия?
9. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.
10. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?
11. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это тот минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

«Анкета молодого педагога»

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем? _____

8. Что Вас привлекает в работе коллектива (нужное подчеркнуть)

- новизна деятельности; условия работы;
- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

Другое _____

9. Что Вам хотелось бы изменить?

Спасибо!

Анкета
изучения трудностей в работе молодого педагога
(самооценка, оценка)

Воспитатель _____

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения			
	очень сильно	сильно	средне	почти нет
Тематическое планирование				
Перспективное планирование				
Планирование воспитательно-образовательной работы				
Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства				
Планирование с учетом ФГОС				
Овладение содержанием новых программ, методик				
Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях				
Предоставление самостоятельности и проявления активности детей в течение любого вида деятельности				
Использование методов развивающего обучения				
Использование новых педагогических технологий				
Организация исследовательской деятельности детей				
Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				
Осуществление дифференцированного подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				
Организация свободной деятельности детей				
Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы				
Выявление типичных причин низкого уровня усвоения программного материала				
Учет и диагностика				
Обобщение своего опыта				
Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки				
Работа с родителями				

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№ п/п		Оценка (по шкале от 1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
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, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 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 5 для каждого из методов:	
	самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
	– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом 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	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации: _____

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались; -
- другое _____.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю; -
- другое _____.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов; -
- другое _____.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
 - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
 - да, раз в месяц;
 - нет; -
- другое_____.

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период_____.

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за _____ учебный год

Наименование ОУ					
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника					
Педагогический стаж работы наставника					
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество					
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом					
Шкала оценок					
1	2		3		4
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
Профессиональные знания и умения					
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка куратора
1					
2					
3					
4					
5					
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)					
Итоговая оценка (с учетом корректировок куратора)					
Куратор _____ <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> подпись Ф.И.О. </div> « ____ » _____ 20__ г.					
Наставник _____ <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> подпись Ф.И.О. </div> « ____ » _____ 20__ г.					
Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> подпись Ф.И.О. </div> « ____ » _____ 20__ г.					