

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 3 Кировского района Волгограда»**

ПРИНЯТА

педагогическим советом МОУ
Детский сад № 3
протокол от 31.08.2023 № 5
Председатель педагогического
совета И.С. Рябова

УТВЕРЖДЕНА:

заведующий МОУ Детский сад № 3
Е.В. Белоконь
приказ от 31.08.2023 №55-ОД



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3 Кировского района Волгограда»**

Волгоград, 2023

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название Программы	Программа наставничества Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 Кировского района Волгограда»
Решение об утверждении Программы	Приказ 31.08.2023 № 55-ОД
Авторы-разработчики Программы	Е.В.Белоконь, заведующий МОУ И.С. Рябова, старший воспитатель
Нормативно-правовая база	<p><i>Федеральный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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» - Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «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») <p><i>Уровень ОУ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - приказы - положение о наставничестве - иные локальные акты
Срок реализации 4 года	2023-2027 гг
Этапы реализации	<p>1 этап – организационно-подготовительный (август 2023г.)</p> <p>2 этап – информационно-методический /практический/ (сентябрь 2023г. – май 2027г.)</p> <p>3 этап – диагностико-аналитический (май – август 2027)</p>
Цель Программы	Оказание практической помощи молодым

	специалистам в развитии профессионального роста, планомерном развитии индивидуальных педагогических способностей, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Оказать помощь и побуждение к участию в профессиональных конкурсах
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса. 2. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 3. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. 4. Построение открытой среды наставничества педагогически работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов

	наставнической деятельности. 5. Подготовка к участию в профессиональных конкурсах как внутри образовательного учреждения, так и уровнями выше
Реализуемые формы наставничества	«Педагог – педагог», «методист-педагог»
Структура управления реализацией Программы	Руководитель - заведующий Куратор – старший воспитатель Педагог- наставник Молодой педагог - Наставляемый
Система мониторинга	Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества Отчет наставника по реализации и выполнению программы

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...» А.С.Макаренко

Пояснительная записка.

1. Актуальность

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках 5 национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников. Начиная педагогическую работу педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма.

Начиная свою деятельность в ДОО, начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. Наставничество - это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования я посвящены научные исследования К.Ю.Белой, М.С.Гвоздевой, Л.М.Денякиной, Л.В.Поздняк и др. Вместе с тем проблемы профессиональной адаптации начинающего педагога изучены недостаточно. Профессиональная педагогическая деятельность, по мнению к.п.н С.М.Редлиха, имеет характерные особенности:

- Не допускается скидок на недостаточную квалификацию;
- Высокие и жесткие требования к профессиональной компетентности со стороны образовательной среды действует с первого и до последнего дня работы;
- Педагог не имеет возможности остановить педагогический процесс, отсрочить его, чтобы например, получить консультацию;
- Работа педагога зачастую требует мгновенной, но профессионально точной реакции;
- Имеет место высокая цена ошибок и значительный период проявления окончательных результатов педагогической деятельности и др.

Осмысление молодыми педагогами основных парадигм современного образования, определение своего достойного места в образовании нередко становится для начинающего педагога практически неразрешимой проблемой. Поэтому профессиональная поддержка и помощь опытных педагогов поможет не только становлению молодого специалиста, но и будет в целом способствовать повышению качества образования.

2. Цель и задачи Программы.

Цель - оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, планомерном развитии индивидуальных педагогических способностей, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.

Задачи:

- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов,
- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями,
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы коллективе, направленными на развитие их способности

самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Основные направления Программы - повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса; развитие профессиональной компетенции в разных областях; изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Система наставничества основывается на следующих принципах:

- ✓ принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- ✓ принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- ✓ принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- ✓ принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

3. Нормативные основы реализации Программы наставничества:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» -Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная 7 распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

- Положение о системе наставничества педагогических работников МОУ Детский сад № 3 ;
- Образовательная программа МОУ Детский сад № 3;
- Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию системы наставничества.

4. Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы

В ДОО могут применяться разнообразные формы и виды наставничества:

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Дистанционный коучинг – вид наставничества, когда наставник и наставляемый общаются дистанционно, либо наставник анализирует деятельность наставляемого на основе дистанционных и видеоматериалов с использованием устройств с выходом в сеть интернет, камеры и программ для видеосвязи (смартфон, ноутбук, планшет и др.)

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

5. Целевые группы реализации Программы наставничества

В целевую группу реализации Программы наставничества в образовательной организации входят:

- ✓ молодые (начинающие) специалисты;
- ✓ вновь принятый педагог (педагог, прошедший переподготовку);
- ✓ опытные педагоги;
- ✓ куратор /старший воспитатель/;
- ✓ руководитель МОУ.

6. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

Внедрение и реализация Программы наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества:

- ориентация педагогов на ценности саморазвития,
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности,
- построение открытой среды наставничества педагогически работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности,
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования,
- подготовка к участию в профессиональных конкурсах как внутри образовательного учреждения, так и уровнями выше.

7. Формы и методы, способствующие развитию профессиональных компетенций молодых педагогов.

метод	содержание	практическое значение метода
Анализ конкретных	Известны четыре вида конкретных ситуаций:	Данный метод помогает выбрать

<p>ситуаций и решение педагогических задач</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ в ситуациях – иллюстрациях описываются простые случаи из практики и здесь же дается решение ▪ ситуации-упражнения нужно решать, выполнив некоторые задания (составить план конспекта, заполнить таблицу усвоения детьми того или иного раздела ООП ДО и др.) ▪ в ситуациях-оценках проблема уже решена, но от педагогов требуется дать ее анализ и обосновать принятое решение, оценить его ▪ ситуации-проблемы – наиболее сложный метод активизации, где конкретный пример из практики излагается как существующая проблема, которую надо решить; в помощь педагогам дается несколько вопросов. <p>Подбирая ситуации с учетом постепенного усложнения, можно добиться наибольшей заинтересованности и активности педагогов.</p>	<p>обоснование решения проблемы из множества предложенных педагогом способствует формированию и развитию умения принять педагогически правильное решение в любой обстановке</p>
<p>Диалог, дискуссия</p>	<p>Диалог – это беседа, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристику различных сторон той проблемы, о которой идет речь. Спора при этом обычно не возникает. Т.к. каждый участник разговора высказывает свою точку зрения. При обсуждении двух противоположных точек зрения руководитель предлагает к обсуждению две точки зрения в</p>	<p>Овладение искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога и спора.</p>

	педагогике на одну и ту же проблему. Педагог должен высказать свое отношение и обосновать его.	
Обучение практическим умениям	По продолжительности этот метод должен занимать незначительную часть от общего времени заседания. /до 5 минут/.Лучше дать обучающий элемент из опыта работы. Интересен опыт педагогов-наставников. Эффективно применять аудио- и видео запись.	Знакомство с возможными и эффективными решениями практической ситуации, овладение профессиональными умениями на практике.
Решение педагогических кроссвордов и перфокарт	Этот метод целесообразно использовать как на групповых , так и на индивидуальных методических мероприятиях	Этот метод помогает уточнить знания педагогов по конкретной теме, развивать педагогический кругозор
Метод имитации рабочего дня воспитателя	При использовании этого метода педагоги характеризуют возрастную группу детей, формулируют цель и задачи, которые надо решить, и им предлагается в течение определенного времени смоделировать свой рабочий день. В заключение руководитель организует обсуждение всех предложенных моделей, анализирует положительное и недостатки.	Овладение профессиональными умениями на практике
Метод «педагогический бой»	Применяется так же как составная часть консультации , семинара или педсовета. На это отводится не более 10 минут.Участники разбиваются на 2 группы. Руководитель заранее готовит вопросы, каждый из которых адресуется сразу обеим группам. На обдумывание вопроса предоставляется 1 минута, после чего поочередно выслушиваются и оцениваются	Развивает профессионально важное умение точно формулировать свою точку зрения, умение ее аргументированно обосновать, овладение искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора

	ответы по 5-ти бальной системе, при этом учитывается : быстрота при подготовке ответа, его правильность, краткость, оригинальность, умение дать обоснование.	
Работа с инструктивно-директивными документами	Педагогам заранее предлагается ознакомиться с каждым из них, соотнести весь изложенный материал со своей работой, и выделив одно из направлений продумать план по устранению недостатков. Эту работу каждый прodelывает сначала самостоятельно, а затем проговариваются разные подходы к решению одной и той же проблемы.	Развитие умения работать с документами
Анализ детских высказываний, поведения и творчества дошкольников	Руководитель готовит материал: аудио записи, подборка рисунков или поделок детей, записи их поведения. Молодые педагог знакомятся с материалами, анализируют его, дают оценку умениям, навыкам, развитию, воспитанности детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь педагогу, работающему с этими детьми.	Умение анализировать продукты детской деятельности
Метод игрового моделирования	в целом игры с их многосторонним анализом конкретных ситуаций позволяют связывать теорию с практическим опытом педагогов.	Данный метод повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

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

-курсы повышения квалификации

-диалог, беседа

-методические объединения -семинары, конференции, и пр. -вебинары -конкурсы профессионального мастерства -общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах	-индивидуальная, групповая консультация -самоанализ собственной деятельности -обучающие семинары -практикумы -анкетирование, опрос -мастер-класс педагога наставника -взаимопосещения, открытые просмотры -самообразование
---	---

8. Этапы реализации Программы наставничества

Программа реализуется в 3 этапа:

1 этап: Организационно-педагогический

Задачи этапа:

1. Создание банка данных образовательных запросов, информационных потребностей молодых педагогов.
2. Разработка основных направлений взаимодействия через индивидуальную и дифференцированную работу.
3. Создание условия для развития педагогического и методического мастерства молодых педагогов:
 - закрепление наставников за наставляемыми педагогами,
 - организация консультирования молодых педагогов МОУ Детский сад № 3 по проблемам совершенствования профессионального мастерства, методики проведения различных видов деятельности,
 - организация посещения занятий;
 - организация и проведение педагогических . методических мастерских, семинаров, лекций, практикумов, мастер-классов, форсайт-сессий.

2 этап Информационно-методический

Задачи этапа.

1. Разработка памяток педагогам с целью повышения эффективности и результативности их труд, роста профессионального мастерства.
2. Методическое сопровождение по организации участия молодых педагогов в смотрах, конкурсах, педагогических чтениях, ярмарках, семинарах ,конференциях.
3. Изучение и обобщение материала, накопленного молодыми педагогами за период обучения.

3 этап Диагностико-аналитический

Задачи этапа:

1. Подготовка итоговых, аналитических материалов по использованию молодыми педагогами современных педагогических технологий в образовательном процессе.
2. Диагностика эффективности реализации Программы.
3. Подготовка и реализация молодыми педагогами самостоятельных творческих продуктов, презентаций, творческих, практико-ориентированных, информационных проектов, рабочих программ.

Координацию работы по реализации Программы, подготовке отчетов о ходе реализации Программы, их анализ, мониторинг и оперативный контроль хода реализации Программы куратор.

9. Оценка эффективности реализации Программы

Для оценки эффективности реализации Программы используется система целевых индикаторов, которые отражают выполнение мероприятий Программы, характеризуют текущие и конечные результаты ее реализации, обеспечивают мониторинг динамики результатов реализации Программы за оцениваемый период с целью уточнения решения задач и выполнения мероприятий Программы.

№ п/п	показатели и индикаторы	единица измерения	значения по годам	примечания
1	Доля педагогов, повышающих профессиональную компетентность	100%	2023-2027гг	
2	Доля молодых педагогов, участвующих в педагогических чтениях, конференциях, семинарах и пр.	35%	2023-2027гг	
3	Доля молодых педагогов, готовых к организации инновационной и экспериментальной деятельности	31%	2026-2027гг	
4	Удельный вес молодых педагогов, внедряющих инновационные	35%	2026-2027гг	

	технологии образовательный процесс	в		
--	------------------------------------	---	--	--

Мероприятия по реализации Программы наставничества

№ п\п	Направление деятельности	Содержание деятельности и примерный план	Ответственный
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов МОУ – приказ о закреплении наставнических пар, –подготовка шаблона индивид. плана/программы наставничества. /ежегодно/ <i>Приложение 1</i>	заведующий, старший воспитатель
2	Формирование банка наставляемых	Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. Формирование банка данных наставляемых <i>Приложение 2</i>	старший воспитатель/ куратор
3	Формирование банка наставников	Формирование банка данных наставников	старший воспитатель/ куратор
4	Отбор и обучение	Анализ банка и выбор наставников для педагога/группы педагогов. Обучение наставников для работы с наставляемыми: -подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; -проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – подготовка наставников и др.	старший воспитатель/ куратор
5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Формирование наставнических пар. Разработка индивидуальных планов\программ наставничества для каждой пары.	старший воспитатель/ куратор

		Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару (при необходимости).	
6	Завершение персонализированных программ наставничества	Проведение мониторинга качества реализации планов/ программ наставничества (анкетирование). <i>Приложение 3</i> Составление отчетов по итогам работы, пополнение методических материалов педагогических практик наставничества	старший воспитатель/ куратор наставники
7	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	Размещение программы осуществляется на сайте МОУ .	ответственный за сайт МОУ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
 работы наставника с начинающим педагогом /примерный/
 на _____ учебный год

Наставник _____
 (ФИО, должность)

Наставляемый педагог _____
 (ФИО, должность)

Цель: _____

Задачи: _____

Ожидаемые
 результаты: _____

№ п\п	содержание работы	мероприятия, форма	сроки проведения

Форма отчёта – педагога наставника о реализации индивидуального
плана/программы

Ф.И.О. молодого педагога: _____

Ф.И.О. наставника: _____

Цель: _____

Задачи: _____

Прогнозируемый
результат: _____

Формы работы: _____

Основные виды деятельности: _____

Основные направления работы: _____

Опишите этап работы _____

Молодому педагогу была оказана помощь: _____

Вывод /анализ проведенной деятельности /в соответствии с заявленной
программой(планом) _____

Планирование работы на следующий год /описание этапа,задачи,
/ _____

Анкета наставника

(проводится на начальном этапе реализации Программы наставничества)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Если да, то где?	да/нет
Эффективность программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Вы рады, что участвуете в роли наставника?	да/нет

Анкета наставляемого педагога

(проводится на начальном этапе реализации Программы наставничества)
Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Если да, то где?	да/нет
Эффективность программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ожидаемая эффективность программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
.Ожидаемое качество Организационных мероприятий(знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
.Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Рады ли вы участвовать в программе	да/нет

Анкета наставника

(проводится по итогам завершения Программы наставничества)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Если да, то где?	да/нет
Эффективность программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
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
Эффективность программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Качество программы профессиональной адаптации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Включенность наставляемого в процесс	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько оправдались ваши ожидания	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Понравилось ли Вам участвовать в программе	да/нет
Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	да/нет
Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?	да/нет
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	да/нет
Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	да/нет

Анкета наставляемого педагога

(проводится по итогам завершения Программы наставничества)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Если да, то где?	да/нет
Эффективность программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
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 10
Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
. 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 10
Ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Насколько оправдались Ваши ожидания?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Чего вам не хватило в программе и/или что бы вы хотели изменить?	