Муниципальное казённое учреждение
«Управление образования Лесозаводского муниципального округа»

Муниципальное образовательное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр детского творчества Лесозаводского муниципального округа»



Персонализированная программа наставничества
«Педагог-педагог»
срок реализации программы: 2025-2026 уч.год

Наставник: Шожоева С.Ц. педагог дополнительного образования

Наставляемый:
Рейс И.Д. педагог дополнительного образования

Лесозаводск
2025

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого педагога с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в образовательные учреждения необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к советам, учиться у них методике преподавания учебного курса, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к занятиям по направлению;
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемому курсу: выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, заниматься самообразованием по выбранному направлению педагогической деятельности.

Молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. В этот момент начинающему педагогу необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество - как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации молодого педагога занимает обособленную позицию – оказание профессиональной помощи и поддержки ему, что является непосредственной целью такой формы наставничества как «педагог-педагог». Наставничество по модели «педагог — педагог» — целенаправленная работа опытного педагога (наставника) с молодым специалистом или педагогом, осваивающим новую для себя роль, содержание деятельности или образовательную технологию. Ценность модели в том, что она ориентирована на «движение сверху вниз» в профессиональном опыте: от зрелого педагога к начинающему в интересах развития всего учреждения.

1.1 Актуальность программы наставничества

Актуальность разработки данной программы обусловлена несколькими факторами:

1. **Обновление кадров.** В образовательную организацию дополнительного образования ежегодно приходят молодые специалисты (выпускники вузов, педагоги из других сфер). Старт в профессии у них усложняется

необходимостью одновременно осваивать и методику работы с детьми, и нормативные документы, и специфику дополнительного образования — набор групп, конкурсы, отчётность. К сожалению, без сопровождения часть специалистов уходит из профессии в первые два года.

2. **Трансляция лучших практик.** В коллективе работают опытные педагоги с успешными результатами (победители конкурсов профессионального мастерства, руководители коллективов — призёров региональных и всероссийских конкурсов). Их опыт чаще всего «живёт» в индивидуальном стиле и не тиражируется без целенаправленной работы.

3. **Аттестация и профессиональный рост.** Педагоги готовятся к аттестации на первую и высшую категории, им необходимы результаты, презентуемые в портфолио: обобщённый опыт, выступления, наставничество как вид профессиональной деятельности.

Наставничество снимает разрыв: оно даёт молодым педагогам быстрый «вход» в профессию, опытным — поле для роста и признания, учреждению — управляемую систему передачи опыта вместо стихийной адаптации.

1.2 Основание разработки программы

Персонализированная программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе МОБУ ДО ЦДТ ЛМО в соответствии со следующими нормативными документами:

1. Конституция Российской Федерации;
2. Гражданский кодекс Российской Федерации;
3. Трудовой кодекс Российской Федерации;
4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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».
5. Положение о системе НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества Лесозаводского городского округа» от 06.09.2024 № 67.

6. Приказ МОБУ ДО ЦДТ ЛМО от 05.09.2025 № 77 «О реализации целевой модели наставничества в МОБУ ДО ЦДТ ЛМО на 2025-2026 учебный год».

7. Приказ МОБУ ДО ЦДТ ЛМО от 06.09.2024 № 67 «Об утверждении программы наставничества».

8. Приказ о назначении наставников в МОБУ ДО ЦДТ ЛМО от 04.09.2025 № 73.

9. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

10. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

11. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 декабря 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

1.3 Цель и задачи.

Цель программы - создание оптимальных условий для успешной адаптации молодого педагога, профессионального становления, развития ключевых компетенций и формирования устойчивой мотивации к педагогической деятельности в сфере дополнительного образования.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лѐгкую адаптацию молодого педагога в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога,

3. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. Планирование профессионального роста молодого педагога.

4. Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре образовательного учреждения (под корпоративной культурой понимается устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие).

2. Цели практики в структуре SMART

• **Конкретная:** к концу первого учебного года повысить уровень методической компетентности наставляемых на 30% за счёт освоения современных образовательных технологий и рефлексивного анализа деятельности.

• **Измеримая:** увеличить долю наставляемых, регулярно участвующих в профессиональных конкурсах и проектах образовательной организации, с текущих 40% до 60% к третьему году реализации программы.

• **Достижимая:** программа предусматривает обучение наставников, предоставление методических материалов и гибкое планирование встреч, чтобы не перегружать участников.

• **Релевантная:** фокус сделан на развитии именно тех компетенций, которые наиболее востребованы в практике учреждения (организация проектной деятельности, работа с одарёнными детьми, использование цифровых ресурсов), что соответствует реальным запросам педагогического коллектива.

• **Ограниченная по времени:** реализация программы рассчитана на 1 учебный год (с сентября по май), что позволяет системно отслеживать динамику.

1.4 Целевая группа

Целевая группа – наставник – наставляемый - куратор наставнической деятельности.

Наставник	Наставляемый
Шожоева Соелма Цыренжаповна, педагог дополнительного образования	Рейс Илья Дмитриевич, педагог дополнительного образования. Молодой специалист

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает

новые навыки и компетенции.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.5 Сроки и этапы реализации программы

Срок реализации программы: 2025-2026 учебный год.

Планирование работы.

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в образовательной организации, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

1. определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого педагога;
2. сформировать навыки самоорганизации и активности;
3. выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с формированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа занятия.

1.5 Формы работы

Основной формой наставничества данной программы является «педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие опытного педагога, имеющего профессиональные успехи с молодым специалистом (при опыте работы от 0 до 3 лет), испытывающим трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Формы работы: индивидуальная, групповая, работа в парах, коллективная.

Содержание работы:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).

4. Помощь молодому педагогу в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, технической деятельности учащихся во время занятий.

6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

1.6 Показатели эффективности внедрения программы наставничества.

1. Успешная адаптация начинающего педагога в образовательной организации.

2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.

3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.

4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.

5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.

6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

7. Рост числа собственных профессиональных работ: исследований, методических практик молодого специалиста.

1.7 Индикативные показатели программы

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов:

- планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения занятий;
- работать с обучающимися на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- проектировать воспитательную систему;
- контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся;
- вести методическую работу;
- участвовать в горизонтальном повышении квалификации.

2. Программа наставничества

2.1 Основные принципы работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведениеработы с молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность -целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по направлению детельности;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста с образовательной организацией, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и мероприятий разного уровня;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в образовательной организации, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с

предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательной организации и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

2.2. План работы педагога-наставника с молодым педагогом

План работы является обязательным документом, который составляют наставник и наставляемый. Поставленная цель плановых мероприятий должна быть обязательно достигнута в соответствии с реализацией программного материала дополнительной общеобразовательной программы. Периоды выполнения каждого действия программы наставничества могут корректироваться по срокам проведения и фиксироваться. В соответствии с выполнением плана наставник и наставляемый проводят анализ работы, который включает в себя:

1. Грамотное заполнение и ведение рабочей документации и отчетности (программы, журнал и др.).
2. Разработка разных видов занятий (игровые, групповые, фронтальные).
3. Умелое использование современных информационных технологий и технических средств в организации своей профессиональной деятельности (информационно-познавательные занятия с просмотром видеоматериала и последующим обсуждением).
4. Предоставление отчетности по результатам работы (по истечении учебного года).
5. Подготовка учащихся к участию в конкурсах различного уровня на результат.

6. Повышение профессионального мастерства через представление опыта на педагогическом совете (методобъединении, педагогическом совещании), представить информацию о достижениях обучающихся и о своей педагогической деятельности на сайте учреждения.

7. Подготовка к прохождению процедуры аттестации на квалификационную категорию на основе результативной деятельности.

8. Активное участие педагога и учащихся в культурной и спортивной жизни образовательного учреждения, города и края (конкурсное движение).

3. Методы и приемы работы

При реализации программы применяются традиционные формы и методы работы:

1. Наблюдения и обратная связь: посещение занятий наставляемого, чтобы определить его сильные стороны и места, требующие улучшения, проведение рефлексивных дискуссий, совместный анализ практики преподавания.

2. Постановка конкретных целей, прописанных в плане работы с наставляемым на год.

3. Полезные ресурсы: обмен с коллегой образовательными ресурсами, учебными материалами, исследовательскими и популярными статьями и другим контентом, который делает работу эффективнее и проще.

4. Планирование профессионального развития: совместное составление планов конференций, вебинаров, методических семинаров, курсов повышения квалификации, которые помогут разобраться в тонкостях работы и поспособствуют профессиональному росту.

5. Решение проблем: дать наставляемому понять, что вы готовы помочь с решением определенного круга вопросов: управление группой обучающихся, разработка учебного плана, поиск дополнительных материалов.

6. Анкетирование, тестирование;

7. Прохождение курсов повышения квалификации.

а также педагоги апробируют новые формы работы: мастер-класс, показательные выступления, квесты и т.д.

Главная цель - организовывать продуктивное сотрудничество учащихся и педагогов:

- по проведению качественных занятий и мероприятий;

- создание и систематическое пополнение базы «Лучших практик», включающих новые проекты;

- работу в разных форматах по обмену педагогическим опытом среди педагогов образовательных учреждений дополнительного образования (участие в мастер-классах и методических объединениях города).

4. Ожидаемые результаты программы наставничества

Результатом правильной организации работы наставничества будет:

- Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Усиление уверенности в собственных силах;
- Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- Качественный рост образовательных результатов и улучшение поведения учащихся в группе.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Молодой педагог - «Наставляемый» получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

5. Диагностический инструментарий

Для выявления профессиональных затруднений в начале реализации программы и в конце завершения работы с молодым педагогом проведено анкетирование наставника и наставляемого.

Цели анкетирования:

1. Определить стартовый уровень профессиональной подготовки молодого педагога, которому требуется поддержка и помощь опытного педагога.

2. Выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над

которыми нужно работать в следующем учебном году.

3. Проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.

План работы по направлению «Наставничество»

(педагог - педагог) в МОБУ ДО ЦДТ ЛМО на 2025 - 2026 учебный год.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Рейс Илья Дмитриевич
Образование:	среднее-профессиональное
Какое учебное заведение окончил:	Лесозаводский индустриальный колледж
Год окончания учебного заведения:	2023
Специальность по диплому:	Информационные системы и программирование. Разработчик веб- и мультимедийных приложений
Педагогический стаж:	1 год
Место работы:	МОБУ ДО ЦДТ ЛМО
Должность:	Педагог дополнительного образования
Учебная нагрузка:	27 часов
Объединение	Робототехника
Квалификационная категория:	нет

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Шожоева Соелма Цыренжаповна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	ООО «ИНФОУРОК» Департамент Смоленской области по образованию и науке
Год окончания учебного заведения:	2022 год
Специальность по диплому:	Педагогика дополнительного образования детей и взрослых
Педагогический стаж:	15
Место работы:	МОБУ ДО ЦДТ ЛМО
Должность:	Педагог дополнительного образования
Учебная нагрузка:	15 часов
Объединение	3Д Моделирование
Квалификационная категория:	нет

ОПИСАНИЕ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕЙС ИЛЬЕЙ ДМИТРИЕВИЧЕМ

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана программа **сопровождения молодого специалиста – педагога дополнительного образования Рейс Ильи Дмитриевича по форме наставничества «Педагог-педагог».**

Для качественного выполнения обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего молодого педагога был разработан ряд мероприятий:

- Составление плана работы наставника с молодым педагогом;
- Индивидуальная образовательная программа молодого специалиста (план работы с молодым специалистом, приложение 1);
- Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества (анкетирование проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения, приложение 2,3,4,5)).

При составлении плана работы было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого педагога в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

В нашем коллективе Центра детского творчества ЛМО сложены устоявшиеся традиции ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволят начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты и организаторские возможности.

В своей работе я использовала такую форму наставничества как **«консультант» -** за основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого педагога. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию

успеха у молодого педагога.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя, в нашем случае: наставник, молодой педагог и директор образовательного учреждения. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, директор образовательного учреждения повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Проведение работы по формированию традиций наставничества позволит молодому педагогу:

- отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей;
- взаимодействия родителей и педагогов образовательного учреждения на практике;

Результативность профессиональной деятельности молодого педагога.

Молодой специалист Рейс Илья Дмитриевич соответствует занимаемой должности педагога дополнительного образования, его учащиеся - активные участники конкурсов разного уровня, и показывают неплохие результаты.

Сам Илья Дмитриевич постоянно занимается самообразованием, внедряет новые современные технологии преподавания курса «Робототехника».

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника поможет молодому педагогу достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим ПЕДАГОГОМ.

Приложение 1

План
работы наставника с молодым специалистом

№ п/ п	Описание мероприятия	Форма проведения	Сроки исполнения
1.	Выявление уровня развития профессиональной компетентности молодого педагога (диагностика)	Анкетирование Наблюдение	Август - сентябрь
2.	Оказание методической помощи в организации работы с документацией педагога дополнительного образования. Изучение нормативных документов и методических рекомендаций.	Консультации и ответы на интересующие вопросы.	В течение учебного года
3.	Работа по самообразованию (обозначить тему)	Консультация	В течение всего уч. года
4.	Посещение молодым педагогом занятий наставника	Обмен опытом. Обсуждение.	В соответствии с планом (не менее одного раза за полугодие, по выбору)
5.	Ведение отчетной документации молодым педагогом	Наблюдение	Оказание консультативной помощи по мере необходимости
6.	Внедрение педагогом в образовательной деятельности педагогических технологий	Консультация, планирование, обмен опытом.	Посещение занятий в течение учебного года
7.	Содействие в организации и проведении учебно-воспитательного процесса	Посещение мероприятий. Консультации.	Присутствие на тематическом мероприятии (в соответствии с планом)
8.	Работа по взаимодействию с родителями	Наблюдение за работой молодого педагога. Консультация	Подготовка к проведению родительского собрания в объединении
9.	Открытое занятие (мероприятие) молодого педагога с последующим самоанализом.	Подведение итогов работы.	В конце учебного года
10.	Определение результативности профессиональной деятельности педагога	Отчет о работе (мониторинг)	Май - июнь

Приложение 2

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои профессиональные качества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут занятия с молодым педагогом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемые уровень пользы Программы для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Ожидаемый уровень удовлетворенности от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы наставничества?

_____

_____

13. Что для вас является особенно ценным в программе наставничества?

_____

_____

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Приложение 3

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где?_____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько Вам важно ощущение комфорта при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Ожидаете ли Вы после завершения Программы перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые уровень пользы Программы для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что Вы ожидаете от программы наставничества?

_____

_____

_____

15. Что для вас является особенно ценным в программе наставничества?

_____

_____

_____

16. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Приложение 4

АНКЕТА
НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

_____

ФИО ПДО (наставляемого лица)

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

2. На сколько вы оцениваете требовательность наставника? ☐

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

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

5. Каким формам для повышения своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (расставьте цифры от 1 до 8 в порядке выбора):

– самообразование;

– практико-ориентированный семинар;

– курсы повышения квалификации;

– мастер-класс;

– индивидуальная помощь со стороны наставника;

– консультация;

– взаимопосещение занятий;

– другое _____

6. Вам помогло наставничество в освоении нового на месте работы в образовательной организации? ☐

7. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью, удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки? ☐

8. Какие методы работы наставника для Вас были самыми продуктивными и почему

_____

9. Какие важные знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вами освоены в процессе прохождения наставничества?

_____

10. Что на Ваш взгляд показалось наиболее сложным? _____

_____

11. Опишите ваши впечатления от работы с наставником:

_____

12. Ваши предложения _____

_____

Приложение 5

АНКЕТА НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ

_____

ФИО ПДО наставника

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с педагогом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков? ☐

2. Насколько точно следовал вашим рекомендациям педагог, в отношении которого осуществлялось наставничество?

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, педагог, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? ☐

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма педагога, в отношении которого осуществлялось наставничество? ☐

7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества:

- Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами и спецификой работы учреждения ☐
- Освоение практических навыков работы ☐
- Расширение теоретических знаний ☐
- Освоение административных процедур, работа с документацией педагога ☐

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным:

- Самостоятельное изучение наставляемым материалов ☐
- Личные консультации по мере возникновения необходимости ☐
- Совместный разбор на этапах педагогической деятельности ☐

9. Оцените, в какой мере наставляемый следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы ☐

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей знаний, умений и навыков вам удалось передать наставляемому? _____

11. Какие методы Вы использовали в своей работе и они, на Ваш взгляд, самые продуктивные? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставляемым педагогом: _____

(10 – максимальный балл, 1 – минимальный балл)