

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 107»
(МБДОУ № 107)

Красноярск, ул. Лесников, 29, dou107@mailkrsk.ru
ОКПО 57530427, ОГРН 1212400025430, ИНН/КПП 2464157020/246401001

Принято:

на Совете педагогов

Протокол № 1

« 30 » 09 2022 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 107

01.04.22 Пастухова М.Н.

Приказ №

« 30 » 09 2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 107»

Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования, закрепится ли в данной ДОО или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый заведующий и заместитель заведующего по УВР ДОО осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДОО, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, в использовании методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Так, создание Программы наставничества в МБДОУ № 255 позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Целью внедрения Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее -педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

В программе используются следующие понятия и термины

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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.

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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1. Нормативно-правовая основа программы наставничества

1.1. Нормативные правовые акты международного уровня:

1.2. Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.

1.3. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

1.4. Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

2. Нормативные правовые акты Российской Федерации:

2.1. Конституция Российской Федерации.

2.2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

2.4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

2.5. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

2.6. Гражданский кодекс Российской Федерации.

2.7. Трудовой кодекс Российской Федерации.

2.8. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

2.9. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».

2.10. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

3. Нормативные правовые акты МБДОУ № 107:

3.1. Устав МБДОУ № 107.

3.2. Программа развития МБДОУ № 107.

3.3. Дорожная карта реализации наставничества в МБДОУ №107.

3.4. Программа наставничества МБДОУ № 107.

3.5. Положение о наставничестве в МБДОУ № 107.

Цель и задачи Программы наставничества

Цель: успешное закрепление в МБДОУ, повышение профессионального потенциала и уровня молодых специалистов, создание комфортной профессиональной среды внутри МБДОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи педагогов на высоком уровне.

Задачи:

1. Оказать помощь молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

2. Содействовать адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.

3. Оказать моральную и психологическую поддержку молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

4. Оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации образовательной деятельности.
5. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, для профессионального становления квалифицированного и компетентного в своей области работника.
6. Развить интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
7. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
8. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
9. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
10. Развить потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании.
11. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Кадровая система реализации Программы наставничества

В программе наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор - сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим МБДОУ, куратором и иными лицами МБДОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

- *Формирование базы наставляемых происходит:*
 - из числа педагогов;
 - о молодых специалистов;
 - о находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.
- *Формирование базы наставников происходит из числа:*
 - о педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - о сотрудников МБДОУ, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

о ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

Основные требования к наставникам

- Опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи.
- Педагоги, склонные к активной общественной работе, лояльные участники педагогического сообщества.
- Педагоги, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Качества успешных наставников:

- желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;

- уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками;

- умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны просить совета и реагировать на хорошие идеи;

- умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;

- умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;

- гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, стиль, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления - быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;

- критичностью мышления - не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»; коммуникативными способностями - говорит простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;

- толерантностью - терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;

- эмпатией - эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию. Но чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически воспитанными подростками, которые могут манипулировать этим для реализации собственных целей, противоречащих изначально обговоренным;

- рефлексивностью - способен к осмыслению собственной деятельности;

- эмоциональной устойчивостью - способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Категории наставляемых:

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или родителями.

- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Ожидаемый результат Программы наставничества

1. Овладение в полном объеме трудовыми обязанностями, принципами корпоративной культуры и профессиональной этики.

2. Успешная адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.

3. Успешное преодоление профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

4. Повышение уровня организации образовательной деятельности.

5. Формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, становление его как квалифицированного и компетентного в своей области работника.

6. Формирование устойчивого интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса.

7. Формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
8. Формирование желания педагога использовать передовой педагогический опыт в своей деятельности.
9. Проявление интереса к педагогической деятельности, способствующему закреплению педагога в образовательной организации.
10. Проявление потребности в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании.
11. Развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода профессионального становления педагога.

Качественные и количественные критерии эффективности реализации Программы

1. Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
2. Навыки рефлексии;
3. Повышение уровня самооценки наставляемого;
4. Нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общения в коллективе;
5. Повышение уровня позитивного отношения к педагогической деятельности, удовлетворённость профессией, субъективное переживание счастья, изменение ценностных ориентаций наставляемого в сторону социально-значимых;
6. Степень владения и понимание основных нормативных документов, регламентирующих деятельность ДООУ, умение вести необходимую документацию педагога в соответствии с должностной инструкцией;
7. Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний и умений в профессиональной деятельности;
8. Уровень сформированности гибких профессиональных навыков;
9. Наличие профессиональных компетенций, необходимых для осуществления трудовых навыков;
10. Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов;
11. Наличие плана саморазвития;
12. Ожидаемый уровень корпоративной культуры и профессиональной этики.
13. Ожидаемый процент вовлеченности наставляемого в жизнедеятельность коллектива МБДОУ в целом и своей группы в частности.
14. Ожидаемый процент участия наставляемого в методической жизни МБДОУ, в творческих объединениях и других методических мероприятиях на уровне муниципалитета.

Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения.
Организация хода наставнической программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	• Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

Схема реализации формы наставничества

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете.

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального

благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT- анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Диагностики для реализации 1 этапа мониторинга представлены в Приложении 1.

Форма наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий 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
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда

16. Рады ли Вы участвовать в программе?
[да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____
13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Личностная оценка наставляемых

Из них:

Всего участников –

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
2. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?
 - да
 - нет
 - частично
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности?
 - в календарно-тематическом планировании;
 - в проведении ООД;
 - в проведении мероприятий;
 - в общении с коллегами, администрацией;
 - в общении с воспитанниками, их родителями;
 - другое _____
4. Что представляет для Вас наибольшую трудность?
 - формулировать цели занятия;
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей ООД;
 - мотивировать деятельность воспитанников;
 - формулировать вопросы проблемного характера;
 - создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
 - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
 - активизировать деятельность воспитанников на НОД;
 - организовывать сотрудничество между воспитанниками;
 - развивать творческие способности воспитанников
 - другое _____
5. Каким формам ПК своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - самообразованию;
 - практико-ориентированному семинару;
 - курсам повышения квалификации;
 - мастер-классам;
 - творческим лабораториям;
 - индивидуальной помощи со стороны наставника;
 - другое _____
6. Как часто Вам в процессе работы нужна помощь?
 - часто
 - иногда
 - редко
7. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
8. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
9. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
10. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем? _____
11. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - новизна деятельности
 - условия работы
 - свой вариант _____