

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 5 ГОРОДА-
КУРОРТА КИСЛОВОДСКА
(МБДОУ д/с № 5)**

**Персонализированная программа наставничества
«педагог-педагог» на 2022-2023гг**

1.Пояснительная записка

2.Цель программы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации Семененко Светланы Маратовны, музыкального руководителя к работе в МБДОУ д/с № 5 и осуществления работы по музыкальному воспитанию детей дошкольного возраста, приступившей к работе после длительного перерыва

3.Задачи:

- ❖ выявить затруднения у Семененко С.М., музыкального руководителя, по организации учебно-воспитательной-деятельности в области «Музыка» и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- ❖ создать условия для развития профессиональных навыков у Семененко С.М, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с детьми дошкольного возраста их родителями (законными представителями);
- ❖ мотивировать Семененко С.М. к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- ❖ оказание помощи в ведении документации учителя.
- ❖ выявление особенностей личности педагога

4.Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений у Семененко С.М. и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение музыкальных занятий Семененко С. М. и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление Семененко С.М. с основными направлениями и формами активизации по организации учебно-воспитательной деятельности по образовательной области «Музыка» обучающихся как во время занятий, так и вне занятий (конкурсы, смотры, утренники и др.).
4. Демонстрация Семененко С.М опыта успешной педагогической деятельности в МБДОУ д/с № 5.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

5.Ожидаемые результаты:

- ❖ успешная адаптации Семененко С.М. в МБДОУ д/с № 5;
- ❖ повышение профессиональной компетентности Семененко С.М в вопросах организации учебно-воспитательной деятельности по образовательной области «Музыка»;
- ❖ обеспечение непрерывного повышения качества учебно-воспитательной деятельности по образовательной области «Музыка»;

- ❖ совершенствование методов работы Семененко С.М. по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- ❖ использование в работе Семененко С.М. современных педагогических технологий;
- ❖ умение проектировать воспитательную систему, работать с детьми дошкольного возраста на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

Используются следующий тип наставничества: личное наставничество

Методы наставнической деятельности

- ❖ организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- ❖ методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.);
- ❖ методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;

Форма наставничества - «педагог-педагог»

План персонализированной программы на 2022 -2023 уч. год

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- ❖ оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- ❖ изучение нормативно-правовой документации;
- ❖ помощь в ведении документации музыкального руководителя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- ❖ применение форм и методов в работе с детьми старше-подготовительной группы;
- ❖ организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- ❖ использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- ❖ механизм использования дидактического и наглядного материала;
- ❖ углубленное изучение инновационных технологий;
- ❖ общие вопросы организации работы с родителями.

7.ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: « педагог-педагог». **Ролевая модель:** «опытный педагог-педагог после длительного перерыва».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Семененко Светлана Маратовна

Ф.И.О. и должность наставника Уртенова Галина Исхаковна

Срок осуществления плана: с «18» октября 2022 г. по «31» мая 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	18.10.2022			
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	20.10.2022			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела .	21.10.2022			
1.4	Создание развивающей среды в музыкальном зале, оформление музыкального зала к утренникам	15.11.2022			
1.5	Методика проведения детских праздников	28.10.2022			
1.6	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает	15.11.2022			

	затруднения				
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с МБДОУ д/с № 5, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития, ООП, ПВТР и др. Изучить структуру управления МБДОУ д/с № 5	18.10.2022			
2.2.	Изучить помещения МБДОУ д/с № 5 (основные помещения, правила пользования и пр.): групповые помещения, музыкальный зал, библиотека, пищеблоки пр.	19.10.2022			
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство МБДОУ д/с № 5 МБДОУ д/с № 5,и; педагог-психолог, учитель-логопед, завхоз и пр.	До 01.11.2022 г			
2.4.	Изучить сайт МБДОУ д/с № 5, страничку МБДОУ д/с № 5 в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	02.11.2022			
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МБДОУ д/с № 5 МБДОУ д/с № 5 (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)	10.11.2022			
2.6.	Оказание помощи в организации работы с документацией <ul style="list-style-type: none"> ❖ изучение примерной основной образовательной программы дошкольного образования От рождения до школы под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой. ❖ знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность МБДОУ д/с № 5 ❖ изучение целей и задач 	11.10.2022 по 25.11.2022			

	<p>годового плана.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ структура перспективно-календарного планирования по музыкальному воспитанию дошкольников. ❖ структура комплексно-тематического планирования. ❖ составление рабочей программы 				
2.7.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей, провести стажировку на рабочем месте , первичный и повторный инструктажи по охране труда пожарной и антитеррористической безопасности и стажировка на рабочем месте	11.11.2022 по 18.11.2022 год			
	Посещение музыкальных занятий в МБДОУ д/с № 8	28.10.2022 по 28.11.2022			
2.8.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	21.11.2022			
2.9	<p>Провести консультацию на следующие темы</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. ❖ Мониторинг детского развития по музыкальному воспитанию детей 	27.10.2022			
2.10	1.Изучение методики проведения НОД по области «Музыка», совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	15.12.2022-25.12.2022			

2.11.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	01.12.2022 год			
2.12	Использование современных здоровьесберегающих технологий на занятиях по музыкальному воспитанию с детьми дошкольного возраста	10.01.2022			
2.13	Выступить с докладом на педагогическом совете на тему « Мои успехи»	30.03.2023			
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся дошкольного возраста	До 10.01.2023 года			
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	02.02.2023-28.02.2023			
3.3.	Познакомить с успешным опытом организации кружковой работы по обучению детей танцам	01.03.2023-30.03.2023			
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение массовых мероприятий; вовлечение их кружковую деятельность)	20.03.2023			
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, ФГОС ДО должностная инструкция и пр.)	24.10.2022-30.11.2022			
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты занятия по музыкальному воспитанию, сценариев к утренникам; методрекомендаций по музыкальному развитию детей дошкольного	01.04.2023			

	возраста пр.)				
3.7.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.); познакомиться со способами их профилактики и урегулирования Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	05.05.2023- 15.05.2023			
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в МБДОУ д/с № 5	15.04.2023			
3.9.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей в МБДОУ д/с № 4 по организации кружка работы на платной основе	20.05.2023 по 25.05.2023 г			
3.10	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	23.05.2023			
3.11	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами...	27.05.2022			
3.12	Использование в работе ИКТ	20.05.2022			
3.13	Подготовить публикацию на тему « Я-музыкальный руководитель»	К 31.05.2023 г			

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
« ____ » _____ 20__ г.

1.1. Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- ❖ если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);
- ❖ если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);
- ❖ если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

1.2. Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.

10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

1.3. Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда – на характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

1.4. Качества успешных наставников

Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.

Уважение к личности, ее способностям и праву делать 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 того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает.

Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли.

Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы 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 такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

Умение видеть решения и возможности, а также препятствия.

Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных 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, 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 доводы;
- ❖ коммуникативными способностями - говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, 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;
- ❖ рефлексивностью - способен к осмыслению собственной деятельности;
- ❖ эмоциональной устойчивостью способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

**МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**1. Первый этап опроса для мониторинга программы
(до начала работы).**

Макеты опросных анкет для участников форма "педагог - педагог"

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. 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
1. 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 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 занятий, 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, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько 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 занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

**2.2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).
Макеты опросных анкет для участников форма "педагог - педагог"**

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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятиях, семинары, вебинары, участие в конкурсах)										
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы повышения уровня знаний и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
 24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
 25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. 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
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества
Форма наставничества "учитель - учитель"**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Заметил рост знаний и умений и улучшение поведения в других группах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

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

