Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №10 комбинированного вида»

(МДОУ «Детский сад №10»)

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНАприказом заведующегоМДОУ «Детский сад №10»от «31» августа 2020 г. № 01-12/39 |

 **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**МДОУ** **МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО**

 **ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«ДЕТСКИЙ САД №10 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»**

****

**г. Ухта, 2020г.**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| 1.Паспорт программы наставничества |  |
| 2.Пояснительная записка |  |
| 3.Принципы реализации программы наставничества |  |
| 4. Основные термины и определения программы наставничества |  |
| 5.Описание форм и ролевых моделей в рамках программы наставничества |  |
| 6. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе используемых ролевых моделей наставничества |  |
| 7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества |  |
| Приложения |  |

1. **ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | Программа наставничества МДОУ «Детский сад №10 комбинированного вида» |
| **Ответственный исполнитель** | МДОУ «Детский сад №10 комбинированного вида» (далее МДОУ «Детский сад №10») |
| **Составитель программы** | Е.А. Бурмантова, заведующий МДОУ «Детский сад №10»,Казаченко В.В., старший воспитатель «Детский сад №10» |
| **Участники программы наставничества** | Педагоги МДОУ «Детский сад №10»Педагоги из другой образовательной организации |
| **Цель программы** | Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МДОУ «Детский сад №10» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества |
| **Задачи программы наставничества** | 1. Создание условий для развития и повышения квалификации молодых специалистов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
2. Формирование потребности педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Повышение интереса педагогов к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
4. Ориентирование педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства педагогов.
6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.
7. Построение эффективной модели методического сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов.
 |
| **Сроки реализации программы** | 2020-2024 годы |

1. **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Программа наставничества МДОУ «Детский сад №10» является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «педагог-педагог» для достижения высокого уровня включенности педагогов в профессиональную деятельность, культурную жизнь образовательной организации и создание комфортной профессиональной среды внутри МДОУ «Детский сад №10», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Запуск Программы наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников, студентов и педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное взаимообогащающее общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкивается педагогическое сообщество, в том числе:

проблемы молодого специалиста в новом коллективе;

проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует развитию участников внедрения Целевой модели наставничества в МДОУ «Детский сад №10» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Задачами программы наставничества являются:

1. Создание условий для развития и повышения квалификации молодых специалистов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
2. Формирование потребности педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Повышение интереса педагогов к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
4. Ориентирование педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства педагогов.
6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.
7. Построение эффективной модели методического сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов.

Таким образом, разработанная программа наставничества в МДОУ «Детский сад №10» позволяет успешно закрепиться на месте работы или в должности педагога молодому специалисту, повысить профессиональный потенциал и уровень опытных педагогов, создать комфортную профессиональную среду внутри и вне МДОУ «Детский сад №10», тем самым реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

1. **ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

* принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
* принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов
* принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
* принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
* принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
* принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гндерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
* принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.
1. **ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**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/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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы.

1. **ОПИСАНИЕ ФОРМ И РОЛЕВЫХ МОДЕЛЕЙ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В МДОУ «Детский сад №10» реализуется единственная форма наставничества «Педагог-Педагог». Целью такой формы Наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, а также оказание помощи педагогическим работникам Учреждения в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Форма «Педагог-педагог» предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица Учреждения.

Наставляемым может стать педагогические работники, вновь принятые на работу в Учреждение, а также педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

В форме «Педагог-педагог» предусмотрено вариации ролевых моделей, которые различаются от потребностей самого наставляемого, особенности образовательной организации и ресурсов наставников.

*Ролевая модель «Опытный педагог - опытный педагог».* В роли наставников выступают педагоги, имеющие профессиональные успехи, опыт работы, но не останавливаются в повышении своего профессионального потенциала и уровня. В рамках данной ролевой модели выстраивается взаимодействие по линии «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающие проблемы», в рамках которого, педагог помогает коллеге овладеть современными программами, пересмотреть стили общения с воспитанниками и организации образовательной деятельности дошкольников.

*Ролевая модель «Опытный педагог - молодой педагог».* Традиционное, но не менее важное направление наставничества – работа опытного педагога-наставника с молодым специалистом. Его цель – организовать профессиональное обучение и передать практический опыт начинающему педагогу. Профессиональная помощь старшего коллеги, его педагогические находки в организации и проведении режимных моментов, приемы сплочения детского коллектива всегда помогали и помогают молодому педагогу «устояться» в профессии и сформироваться как специалисту, найти свои профессиональные интересы и развивать их. Главное в этом направлении – спланировать индивидуальную работу с подшефным педагогом с учетом его трудностей. Обычно наставник узнает об этом из личной беседы или с помощью анкетирования.

Ролевая модель *«Педагог-педагог из другой образовательной организации».* В МДОУ имеются профессионалы, которые могут оказать помощь в приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей коллегам из другой образовательной организации в рамках социального партнерства.

**6.ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ РОЛЕВЫХ МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Педагог-Педагог». **Ролевая модель**: «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый****результат**[[1]](#footnote-1) | **Фактический результат**[[2]](#footnote-2) | **Оценка****наставника** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей  |  |  |
| **Раздел 2. Вхождение в должность**[[3]](#footnote-3) |
| 2.1. | Познакомиться с МДОУ, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития, ООП ДО, АООП ДО, КЦП и др. |  | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МДОУ, изучена Программа развития МДОУ, ООП ДО, АООП ДО |  |  |
| 2.2. | Изучить помещения МДОУ (основные помещения, правила пользования и пр.): групповые, музыкально- физкультурный зал, методический кабинет, медицинский кабинет и пр. |  | Хорошая ориентация в здании МДОУ, знание аварийных выходов |  |  |
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство МДОУ, педагогами; специалистами, делопроизводитель и пр. |  | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |  |  |
| 2.4. | Изучить сайт МДОУ, страничку МДОУ в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности МДОУ |  | Хорошая ориентация по сайту, на страницах МДОУ в соцсетях «ВКонтакте», изучены правила размещения информации в Интернете |  |  |
| 2.5. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МДОУ (взаимодействие с родителями, коллегами) |  | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |  |  |
| 2.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей |  | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей |  |  |
| 2.7. | Изучить методику построения и организации воспитательно-образовательного процесса в МДОУ |  | Организован качественный воспитательно-образовательный процесс в соответствии с ООП ДО, АООП ДО |  |  |
| 2.8. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности |  | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения… |  |  |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника**[[4]](#footnote-4) |
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников *(указать возрастную группу)*[[5]](#footnote-5) |  | Изучены психологические и возрастные особенности воспитанников, которые учитываются при подготовке к образовательной деятельности |  |  |
| 3.2. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога  |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, … |  |  |
| 3.3. | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их в образовательную деятельность) |  | Совместно с наставником подготов-лены и проведены (кол-во) род.собраний, мероприятия с родителями (*перечислить*) |  |  |
| 3.4. | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)  |  | Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда и прочие |  |  |
| 3.5. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление; методрекомендаций по … и пр.) |  | Составлены методические разработки *(перечислить)* |  |  |
| 3.6. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности МДОУ |  | Изучены проекты МДОУ по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога |  |  |
| 3.7. | Изучить перечень и порядок предоставления дополнительных платных образовательных услуг в МДОУ |  | Документы изучены |  |  |
| 3.8. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога  |  | По формату подготовлены … |  |  |
| 3.9 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) |  | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в МДОУ выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в …) |  |  |
| 3.10 | 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 |  | Усвоен алгоритм эффективного пове-дения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с родителями (законными представителями), с коллегами и способов их профилактики |  |  |
| 3.11 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности  |  | Изучена практика разработки и внедрения образовательных инноваций |  |  |
| 3.12 | Подготовить публикацию…/конкурсную документацию… |  | Подготовлена к публикации статья «…» |  |  |
| 3.13 | … |  |  |  |  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Подпись наставляемого сотрудника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_год «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_год

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Педагог-Педагог». **Ролевая модель**: «опытный педагог-опытный педагог».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ 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 |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий |  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей  |  |  |
| **Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника** |
| 2.1. | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены … (перечень) |  |  |
| 2.2. | Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников *(указать возрастную группу)*  |  | Изучены психологические и возрастные особенности воспитанников, которые учитываются при подготовке к образовательной деятельности |  |  |
| 2.3. | Изучить успешный опыт организации работы педагога-наставника с воспитанниками по реализуемому направлению |  | Совместно с наставником проведены встречи, открытые просмотры, беседы, анализ ситуаций (кол-во) (*перечислить*) |  |  |
| 2.4. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление; метод. рекомендаций по … и пр.) |  | Составлены методические разработки *(перечислить)* |  |  |
| 2.5. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога  |  | По формату подготовлены … |  |  |
| 2.6. | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т. ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) |  | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в МДОУ выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в …) |  |  |
| 2.7. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога  |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, … |  |  |
| 2.8. | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности  |  | Изучена практика разработки и внедрения инновации |  |  |
| 2.9. | Подготовить публикацию…/конкурсную документацию… |  | Подготовлена к публикации статья «…» |  |  |
| 2.10 | Выступить с докладом о реализуемом направлении… |  | Доклад представлен на муниципальной конференции «…» |  |  |
| 2.11 | … |  |  |  |  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Подпись наставляемого сотрудника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_год «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_год

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Педагог-Педагог». **Ролевая модель**: «педагог-педагог из другой образовательной организации».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ 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 |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий |  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей  |  |  |
| **Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника** |
| 2.1. | Познакомиться с МДОУ, ее особенностями, направлениями работы |  | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МДОУ в области … |  |  |
| 2.2. | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены … (перечень) |  |  |
| 2.2. | Изучить успешный опыт организации работы педагога-наставника с воспитанниками по реализуемому направлению |  | Совместно с наставником проведены встречи, открытые просмотры, беседы, анализ ситуаций (кол-во) (*перечислить*) |  |  |
| 2.3. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление; метод. рекомендаций по … и пр.) |  | Составлены методические разработки *(перечислить)* |  |  |
| 2.4. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога  |  | По формату подготовлены … |  |  |
| 2.5. | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т. ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) |  | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в МДОУ выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в …) |  |  |
| 2.6. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога  |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, … |  |  |
| 2.7. | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности  |  | Изучена практика разработки и внедрения инновации |  |  |
| 2.8. | Подготовить публикацию…/конкурсную документацию… |  | Подготовлена к публикации статья «…» |  |  |
| 2.9 | Выступить с докладом о реализуемом направлении… |  | Доклад представлен на муниципальной конференции «…» |  |  |
| 2.10 | … |  |  |  |  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Подпись наставляемого сотрудника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_год «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_год

**7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Мониторинг процесса реализации программы наставничества – это 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 МДОУ «Детский сад №10» проходит в два этапа:

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

 Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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

 О результаты опроса в рамках первого этапа мониторинга составляется SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

*Таблица 1*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

 Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (Приложение №1).

 SWOT-анализ проводится куратором программы наставничества.

 Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели используется оценка программы наставничества (Приложение №2).

 Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

 Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы (Приложение №3,4).

Приложение №1

**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 личностного, творческого и педагогического потенциала |  |
| Заметил рост профессиональной компетентности благодаря программе наставничества |  |
| Появилось желание и /или силы реализовывать собственные профессиональные работы |  |

**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 рост профессиональной компетентности благодаря программе наставничества |  |
| Появилось желание и /или силы реализовывать собственные профессиональные работы |  |

Приложение №2

**Оценка Программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный |
| 1. Актуальность Программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| 2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| 3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| 4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| 5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| 6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| 7. Понятность алгоритма выдвижения наставников, наставляемых и кураторов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| 11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| 12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| 13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |

Приложение №3

**Опросные анкеты для участников наставничества на входе Программы наставничества**

**Анкета**

ФИО 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны 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 ожидаете проведение мероприятий по развитию Ваших профессиональных навыков? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

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

**Анкета**

ФИО 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  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество разработанной Вами индивидуального плана развития под руководством наставника | 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. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

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

Приложение №4

**Опросные анкеты для участников наставничества на выходе Программы наставничества**

**Анкета**

ФИО 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Полезность организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 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. Ощущение поддержки наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны 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 изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Как часто проводились мероприятий по развитию Ваших профессиональных навыков? | 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 желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации [да/нет].

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

22. Заметил рост профессиональной компетентности благодаря программе наставничества [да/нет].

23. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы? [да/нет].

**Анкета**

ФИО 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  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество разработанной Вами индивидуального плана развития под руководством наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12.Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15. Как часто проводились мероприятий по развитию профессиональных навыков у наставляемого? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

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

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

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

19. Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации [да/нет].

20.Заметил рост профессиональной компетентности благодаря программе наставничества [да/нет].

21. Появилось желание и /или силы реализовывать собственные профессиональные работы [да/нет].

1. В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр. [↑](#footnote-ref-1)
2. Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать. [↑](#footnote-ref-2)
3. Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов [↑](#footnote-ref-3)
4. Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов [↑](#footnote-ref-4)
5. В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления [↑](#footnote-ref-5)