

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 77 Петроградского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТА

решением Педагогического Совета
ГБДОУ детский сад № 77
Петроградского района Санкт-Петербурга
протокол от 30.08.2022г. № 3

УТВЕРЖДЕНА

заведующим ГБДОУ детский сад № 77
Петроградского района Санкт-Петербурга



Позднякова Э.В.

приказ от 30.08.2022 г. № 39-ОД

Персонализированная программа наставничества

на 2022-2023 учебный год

Срок реализации 1 учебный год

Разработали: заместитель заведующего

Приходская Ольга Юрьевна,

воспитатель Любиченко Татьяна Валерьевна

Санкт-Петербург

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Пояснительная записка	3
2.	Цель и задачи Программы	3
3.	Сроки реализации Программы	4
4.	Участники Программы	4
5.	Управление реализацией Программы	4
6.	Содержание Программы	6
7.	Ожидаемые результаты Программы	7
8.	Приложения	9

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. 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 или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации осознает 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 необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Актуальность разработки данной Программы обусловлена тем, что начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной, в условиях модернизации системы российского образования, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

2. Цель Программы: оказание практической помощи молодым специалистам в самореализации и создание оптимальных условий для профессионального роста.

Задачи:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
- Создать условия для профессионального роста молодых специалистов, способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Система наставничества основывается на следующих **принципах**:

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

3. Сроки реализации Программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

4. Участники Программы

Наставник Любиченко Татьяна Валерьевна, воспитатель ГБДОУ № 77. Образование высшее; Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена по специальности педагогика и методика дошкольного образования, квалификация – организатор-методист дошкольного образования, 2010 год. Общий стаж работы – 36 лет, стаж работы в данной должности – 35 лет. Имеет высшую квалификационную категорию; награждена медалью «В память 300-летия Санкт-Петербурга» и знаком «Почетный работник общего образования».

Наставляемый Потапенко Ксения Сергеевна, имеет среднее-профессиональное образование; профессионального стажа не имеет. В 2022 году окончила Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение педагогический колледж № 1 им. Н.А. Некрасова по специальности специальное дошкольное образование, присвоена квалификация воспитатель детей дошкольного возраста с отклонениями в развитии и сохранным развитием.

5. Управление реализацией Программы

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодного плана по ее реализации;
- организацию деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов сопровождаемого;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;

- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в ГБДОУ № 77.

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к дошкольной образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

6. Содержание Программы

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
Выявление профессиональных затруднений педагогических работников					
1.1.	Организационные вопросы. Помощь в изучении программ, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, годовой план на 2022-2023 уч. год). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Календарно - тематическое планирование, план работы с родителями воспитанников).	август	Педагог - наставник	Применение полученных знаний на практике.
1.2.	Выявление профессиональные затруднения. Адаптация. Помощь педагогу в проведении диагностического обследования детей.	Анкетирование, собеседование. Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга, диагностики детей).	сентябрь	Педагог - наставник	Компетентность педагога в организации оценки индивидуального развития детей.
Организационно – методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников					
2.1	Виды и организация режимных моментов в ДОО	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приема детей (общение с родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность).	октябрь	Педагог - наставник	Компетентность педагога в организации работы с режимных моментов в ДОО.
2.2.	Посещение занятий воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Посещение занятий Консультация «Подготовка и проведение ООД »	ноябрь	Педагог - наставник	Посещение и анализ занятий с целью выявления затруднений у наставляемого.
2.3.	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования.	Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных	декабрь	Педагог - наставник	Профессиональный рост педагога. Компетентность специалиста в конфликтных

	Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем, гимнастика, индивидуальная работа, общение с родителями и т.д.).	ситуаций между детьми. Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми в вечерний отрезок времени.			ситуациях.
2.4.	Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми. Консультация наставника, наблюдение за работой специалиста (совместной игровой деятельности). Совместной игровая деятельность (наставник – дети - молодой специалист).	Организация индивидуальной работы с детьми. Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми в течение учебного года. Мастер – класс: проведение сюжетно-ролевой игры.	январь	Педагог - наставник	Компетентность педагога в ведении документации.
2.5.	Затруднения в использовании презентаций на занятии в работе с детьми	Посещение занятия. Использование в работе ИКТ. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	февраль	Педагог - наставник	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.
2.6.	Затруднение в организации работы с родителями	Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, способах их оформления.	март	Педагог - наставник	Компетентность педагога информирование родителей о жизни детей в детском саду.
Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества					
3.1.	Затруднения в проведении мониторинга и проведении прогулки.	Анкетирование Посещение прогулки. Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение прогулки».	апрель	Педагог - наставник	
3.2.	Повторное посещение занятий или режимных моментов. Проектирование конспектов занятий	Организация самостоятельного проектирования ОД. Открытый показ. Анализ и самоанализ ОД.	май	Педагог - наставник	Компетентность педагога в проектировании и анализе ООД

	в контексте требований ФГОС ДО				
3.3.		Анализ документов. Итоги работы специалиста по самообразованию за год.	май	Педагог - наставник	

7. Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;

- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);

- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- Эффективный способ самореализации;

- Повышение квалификации;

- Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- Успешная адаптация молодых специалистов;

- Повышение стабильности педагогического состава в образовательном учреждении.

**Материалы для выявления профессиональных проблем и образовательных запросов
молодого педагога (наставляемого)**

Анкета № 1 «Диагностика проблем педагога»

1. При проведении каких видов образовательной деятельности вы испытываете трудности?

2. Каковы причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- Материальные условия
- Большое количество детей в группе
- Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- Недостаток педагогического опыта
- Нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю.

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

5. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- В методических консультациях по отдельным разделам
- Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- В знакомстве с передовым педагогическим опытом

Анкета № 2 - для выявления способностей педагогов к развитию

Оцените по 5-балльной шкале приведенные ниже утверждения:

1 – не соответствует действительности; 2 – скорее не соответствует; 3 – и да, и нет; 4 – скорее соответствует, чем нет; 5 – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению.

Утверждения	Оценка
Я стремлюсь изучить себя	
Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами	
Возникающие препятствия стимулируют мою активность	
Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	
Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время	
Я анализирую свои чувства и опыт	
Я много читаю	
Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятиях внутри образовательного учреждения и за его пределами	
Постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы	
Я стремлюсь быть более открытым человеком	
Я верю в свои возможности	
Стремлюсь быть более открытым человеком	
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	

Я получаю удовольствие от освоения нового	
Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня	
Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться	

Интерпритация результатов:

Подсчитайте общее количество баллов:

От 15 до 35 – Вы находитесь в стадии остановившегося развития;

От 36 до 54 – у Вас отсутствует сложившаяся система развития;

55 и более – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Анкета № 3 - «Анкета для выявления уровня компьютерной грамотности»

1. Как часто Вы используете информационно-компьютерные технологии (нужное подчеркнуть)

- ежедневно;
- 1 раз в неделю;
- 1-2 раза в месяц;
- 1-2 раза в квартал;
- другое (укажите)

2. Владеете ли Вы навыками работы в программе Microsoft Office Word?

не владею

начинающий пользователь

уверенный пользователь

продвинутый пользователь

3. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

- размер, шрифт;
- создание и редактирование текстового документа;
- набор и редактирование текстового документа;
- абзацные отступы и интервалы;
- создание и форматирование таблиц;
- вставка рисунка;
- заливка, фон, рамки;
- нумерация страниц, печать готового документа.
- Другое

4. Владеете ли Вы навыками работы в программе Microsoft Office Excel?

не владею

начинающий пользователь

уверенный пользователь

продвинутый пользователь

5. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

- диаграммы;
- таблицы;
- кроссворды;
- другое.

6. Владеете ли вы навыками работы в программе Microsoft Office Power Point?

не владею

начинающий пользователь

уверенный пользователь

продвинутый пользователь

7. С какой целью используете данную программу? Для презентации, наглядности и др.

8. Данную программу применяете для работы

с детьми

с педагогами

с родителями

другое

9. Владеете ли вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

- создание слайда с диаграммой и таблицей;
- вставка в слайд рисунков и анимации при демонстрации;
- создание управляющих кнопок;
- сохранение и подготовка презентации к демонстрации;
- вставка видео;
- наложение звуков
- другое

10. Как часто Вы пользуетесь интернетом?

- ежедневно;
- 1 раз в неделю;
- 1-2 раза в месяц;
- 1-2 раза в квартал;
- другое (укажите).

11. Для чего используете интернет?

- для получения информации (новости, гороскоп, прогноз погоды и др.);
- для педагогической деятельности;
- для общения в социальных сетях;
- для развлечений;
- другое.

12. Есть ли электронная почта?

13. Умеете ли Вы создавать электронную почту? (e-mail) Да; Нет

14. Есть ли опыт создания сайта? Да; Нет

15. имеете ли Вы свой личный сайт? Да; Нет

16. Хотите ли Вы научиться самостоятельно создавать сайт? Да; Нет

17. Имеете ли Вы опыт участия в on-line конференциях? Да; Нет

Анкета № 4 - Самооценка воспитателем своих профессиональных умений и навыков.

Обозначения: балл «5» ставится, если знания и умения проявляются постоянно, имеют высокий уровень развития; «4» - знания и умения проявляются не постоянно, не всегда применяются; «3» - знания и умения достигают минимально необходимого уровня, не представляют из себя систему; «2» - знания и умения выражены слабо; «1» - знания и умения отсутствуют.

1. Умение правильно ставить перед собой цель
2. Способность к состраданию, сопереживанию
3. Педагогический такт выдержка, терпение
4. Артистичность, эмоциональность
5. Умения художественного творчества: пение, танец, рисование
6. Умение технического творчества: конструирование и моделирование
7. Умение быстро реагировать на неожиданно возникшую ситуацию
8. Умение организовывать работу с родителями
9. Стремление к самосовершенствованию и самообразованию

**Материалы для проведения мониторинга
и оценки эффективности программы наставничества**

**Анкета для участников Программы наставничества
ДО НАЧАЛА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

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. Насколько комфортно Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? (да/нет)

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
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 занятий, 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?										

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

15. Как часто Вы ожидаете проведение 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
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

16. Вы рады, что участвуете в программе? (да/нет)

**Материалы для проведения мониторинга
и оценки эффективности программы наставничества**

**Анкета для участников Программы наставничества
ПОСЛЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

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 уроков, 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 педагогическими родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

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

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 конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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 уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

Оценка куратором программы наставничества

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества образовательной организации										
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)										
3. Актуальность программы наставничества										
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)										
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества										
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов										
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого										
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых										
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения исчерпывающего ответа на вопрос)										
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)										

**Форма отчёта – педагога наставника
о реализации персонализированной программы наставничества**

Ф.И.О. молодого специалиста:

Ф.И.О. наставника:

Цель программы:

Задачи программы:

Прогнозируемый результат

Формы работы:

Основные виды деятельности:

Молодому специалисту была оказана помощь:

- в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- применение теоретических знаний в практической деятельности;
- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности обучающихся;

- _____

- _____

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей

Вывод:

1. По итогам мониторинга реализации персонализированного плана по наставничеству, необходимо отметить, что у молодого педагога остались затруднения, связанные

Задачи на следующий учебный год: _____

2) Персонализированная _____ программа _____ наставничества _____ с педагогом _____ реализована _____ полностью. Отмечено повышение теоретических и практических компетенций. В реализации персонифицированной программы наставничества на 20____-20____уч.год, педагог не нуждается.