

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 75 комбинированного вида»

Юридический адрес: 660055, г. Красноярск, пр. Metallургов, 9 «Б».
Фактический адрес: 660055, г. Красноярск, пр. Metallургов, 9 «Б»,
660111, г. Красноярск, ул. Тельмана, 286,
т.т. 224-60-75, 224-01-41

Принято
Педагогическим советом Учреждения
Протокол № 1 от 01.09.2022



Утверждаю
Заведующий МАДОУ №75
О.С. Хамцевич
Приказ № 186/1-п от 01.09.2022

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 75 комбинированного вида»

1.Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества педагогов муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 75 комбинированного вида»
Организация исполнитель	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 75 комбинированного вида»
Участники программы	Руководитель Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель Педагоги-наставники. Молодые педагоги
Срок реализации	1 год
Этапы реализации	I этап- подготовительный II этап- практический III – итоговый
Цель	Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.
Задачи	1.Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения. 2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДООУ и т.д.). 3. Обеспечить теоретическую и методическую поддержку молодых педагогов 4. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности. 5. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности. 6. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.
Основные направления	1.Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3.Изучение нормативных актов и инструктивных документов,обеспечивающих реализацию

	<p>воспитательно- образовательного процесса.</p> <p>4.Развитие профессиональной компетенции.</p> <p>5.Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</p>
Условия эффективности	<p>1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2.Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.</p> <p>3.Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>4.Анализ результатов работы.</p> <p>5.Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно - методической информацией.</p>
Ожидаемые результаты	<p>1.Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>2.Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.</p> <p>3.Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>

2. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Целью внедрения Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной

ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

2.1. Основные термины и понятия

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорт, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ (ы) наставничества.

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной 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.

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим

опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

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

3. Содержание программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в дошкольном образовательном учреждении (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления молодого специалиста.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то т годы.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей;
- начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство;
2. профессиональное самоопределение;
3. творческая самореализация;
4. проектирование профессиональной карьеры;
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Критерии отбора наставника

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	-Стабильно высокие результаты образовательной деятельности -Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	-Доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; -Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; -Знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	-Умение обучать других -Умение слушать -Умение говорить (грамотная речь) -Аккуратность, дисциплинированность -Ответственность -Ориентация на результат -Командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	-Потребность в приобретении опыта управления людьми -Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) -Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника

-Включать с согласия заведующего ДОО (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Критерии отбора наставника

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	-Стабильно высокие результаты образовательной деятельности -Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	-Доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; -Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; -Знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	-Умение обучать других -Умение слушать -Умение говорить (грамотная речь) -Аккуратность, дисциплинированность -Ответственность -Ориентация на результат -Командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	-Потребность в приобретении опыта управления людьми -Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) -Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника

-Включать с согласия заведующего ДОУ (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

-Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

4. Этапы реализации программы

I этап Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами;
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Практический включает в себя:

- изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми:

- консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- самообразование молодых специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом

Мероприятия	Форма проведения	Сроки	Ответственные
Предупредительный контроль готовности к новому учебному году. Выбор и назначение наставников. Индивидуальные консультации по планированию работы, оформлению документации в соответствии с ФГОС.	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника, ответы на интересующие вопросы.	в течение года	Педагогический наставник
Собеседование с молодыми специалистами. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	в течение года	Педагогический наставник
Изучение методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника, ответы на интересующие вопросы.	в течение года	Педагогический наставник
Изучение памяток «Самоанализ ООД», «Виды самоанализа»	Консультация	в течение года	Педагогический наставник
Посещение ООД с целью оказания методической помощи молодыми специалистами	Посещения ООД молодого педагога.	в течение года	Педагогический наставник
Привлечение молодых педагогов к участию в конкурсах различного уровня.	Консультация, помощь в оформлении, отправки работ.	в течение года	Педагогический наставник
Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	в течение года	Педагогический наставник
Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. Консультация о	в течение года	Педагогический наставник

	правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления.		
Консультация «Анализ педагогических ситуаций».	Консультация	в течение года	Педагоги-наставники
Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Посещения режимных моментов молодого педагога.	в течение года	Педагоги-наставники
Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	в течение года	Педагоги-наставники
Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым воспитателем и педагогом-наставником».	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста	в течение года	Педагоги-наставники
Составление презентации о совместной проделанной работе, обсуждение итогов и планы на будущий учебный год. Подготовка к летне-оздоровительному периоду	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	в течение года	Педагоги-наставники

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий;
- анализ результатов работы на педагогическом совете;
- ежегодное подведение итогов работы;
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4. Механизм реализации программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим

воспитателем, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Вводная Анкеты для молодого

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

-Да

-Нет

-Частично

Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

2. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса

вы испытываете трудности?

-в календарно-тематическом планировании

-в составлении рабочей программы

-в составлении перспективного планирования

-в составлении индивидуальных образовательных маршрутов

- в ведении другой документации воспитателя

- в проведении организованной образовательной деятельности

-в проведении педагогической диагностики

-в проведении культурно-досуговых мероприятий

-в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников

-в проведении других мероприятий (укажите,каких)

-в общении с коллегами, администрацией

-в общении с воспитанниками

-в общении с родителями воспитанников

- другое (допишите)

3. Что представляет для вас наибольшую трудность?

-целесообразно организовать рабочее пространство

-формулировать цели, задачи

-выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)

- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь(пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- школе молодого педагога;
- другое.

(допишите) _____

5. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;

-
- оценка достижений воспитанников, динамики развития;
 - психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
 - урегулирование конфликтных ситуаций;
 - формы работы с родителями;
 - формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;

Другое.

(допишите) _____

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель

(ФИО) _____

Наставник

(ФИО) _____

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно - образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			

5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности			

	детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает _____ достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: в дальнейшем _____ необходимо
продолжать развивать _____ навыки, в
особенности навыки _____.

Анкета для педагога наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?	
Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?	
Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из	

методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
-личные консультации по мере возникновения необходимости;	
-поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Анкета для наставляемого

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?
Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
 - каждый день;
 - один раз в неделю;
 - 2–3 раза в месяц;
 - вообще не встречались;
 - другое _____
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
 - 3,5–2,5 часа в неделю;
 - 2–1,5 часа в неделю;
 - полчаса в неделю;
 - другое _____
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
 - 30–70 процентов;
 - 60–40 процентов;
 - 70–30 процентов;
 - 80–20 процентов;
 - другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
- да, всегда;
 - нет, не всегда;
 - нет, никогда;
 - другое _____
5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
- да, каждый раз после окончания задания;
 - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
 - да, раз в месяц;
 - нет;
 - другое _____
6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными _____
7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными? _____
8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

