

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад №58 "Жемчужинка"
456780, Челябинская обл., г. Озерск, б. Гайдара, 19
телефон\факс: (351-30) 4-09-40
e-mail: info@detsad58.ru**

Утверждаю:
приказ от _____ г. № _____
заведующий МБДОУ ЦРР ДС №58
_____ Сахно И.В.

Программа наставничества на 2025/2026 учебный год
наставника Поповой Н.Н. с молодым специалистом Колесниковой Е.С.

Подготовил:
Старший воспитатель Ногина И.Ю.

г. Озёрск

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	3
1.1. Актуальность.....	3
1.2. Цель и задачи программы.....	3
1.3. Ожидаемые результаты.....	4
1.4. Основные принципы программы.....	4
2. Содержание программы.....	4
2.1. Сроки и этапы реализации программы.....	5
2.2. Механизм реализации программы.....	6
2.3. Планирование работы наставника с наставляемым.....	6
3. Приложения.....	9
3.1. Форма персонализированной программы.....	9
3.2. Вводная анкета для начинающего (без опыта работы) специалиста.....	10
3.3. Карта диагностики профессиональной теоретической подготовленности к педагогической деятельности.....	12
3.4. Оценивание профессиональной компетенции наставляемого педагога.....	14
3.5. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.....	16
3.6. Анкета наставника для анализа эффективности наставнической практики.....	17
3.7. Анкета наставляемого для анализа эффективности наставнической практики.....	18

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

В настоящее время наблюдается увеличение количества детей дошкольного возраста с нарушениями речи, поэтому при открытии групп компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ТНР (тяжелые нарушения речи) возникает проблема обеспеченности кадрами, имеющими специальное образование. Для эффективной организации коррекционно - образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог — недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший на высший балл все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу в реальности испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т.е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Уже в первые дни пребывания в дошкольном образовательном учреждении не в качестве гостя – практиканта, а работника они существенно меняют мировоззрение, расставляют иные приоритеты, формируют новые интересы. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагогов, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации. Программа призвана помочь организации деятельности наставника с начинающими специалистами, педагогами, которые испытывают дефицит теоретических и практических знаний в работе с детьми с ОВЗ.

1.2. Цель и задачи программы

Цель программы:

оказание методической помощи молодым педагогам в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности.

Задачи:

1. Помочь в личностной и социально-педагогической адаптации педагогам без опыта и с небольшим стажем работы
2. Оказать методическую помощь молодым педагогам в повышении уровня

организации коррекционно – образовательной деятельности по развитию речи и обучению грамоте.

3. Помочь организовать предметно-развивающую среду в группе по развитию и совершенствованию речи детей.
4. Развивать потребность и мотивацию в самообразовании.
5. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении коррекционно – образовательной деятельности.

1.3. Ожидаемые результаты:

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для наставляемого педагога:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для Учреждения:

- повышает качество коррекционно - образовательного процесса в ДОУ;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив;
- способствует повышению имиджа ДОУ.

1.4. Основные принципы Программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Срок реализации персонализированной программы – 1 учебный год. Возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества по обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога. Решение о досрочном прекращении реализации Программы может быть принято с учетом потребности в наставничестве.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап – адаптационный.

Определяются обязанности и права молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

Второй этап – основной.

Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДООУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДООУ. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми. Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

Третий этап – контрольно-оценочный.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

2.2 Механизм реализации программы

Реализация программы «Организация коррекционной работы с детьми с ТНР» осуществляется наставником (учителем – логопедом), молодым (вновь принятым) педагогом, куратором (старшим воспитателем), руководителем ДООУ.

Куратор и заведующий ДООУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, коррекционных часов, проводимых наставником и молодым педагогом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, представляются на итоговом педагогическом совете. Наставник составляет примерный план работы на учебный год, который включает направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Согласно Федеральному закону от 30.12.2020 № 489-ФЗ (с изменениями от 22.04.2024 № 95-ФЗ) "О молодежной политике в РФ" статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Первый этап становления педагога (1-ый год работы в должности воспитатель) -

вхождение в профессию. Большое значение в совместной работе придается практической работе: открытые просмотры занятий как наставника, так и молодого педагога с последующим детальным анализом, беседы, совместная подготовка к педсоветам, к семинарам-практикумам и т.д.

Следующим этапом профессионального развития педагога (2-ой год работы) является стабилизация. Этап приобретения профессиональной компетентности, успешности. Наставник выступает в роли ментора. На этом этапе наставляемому предоставляется самостоятельность в профессии, постепенно расширяются рамки участия педагога в деятельности дошкольной организации.

Третий этап профессионального развития педагога (3-ий год работы) - преобразование педагога. Это этап достижения целостности, самодостаточности, автономности педагога и способности к инновационной деятельности. Наставник выступает в роли коуча, который помогает в расстановке акцентов, выявлении четких целей и помощи в достижении этих целей. Наставляемый вовлекается в единую образовательную деятельность, в один сплоченный коллектив, команду, выходит за рамки образовательной организации на более высокий уровень: муниципальный, региональный, Всероссийский.

2.3 Планирование работы наставника с наставляемым.

В связи с тем, что коррекционная работа в ДООУ проводится в трех возрастных группах (средняя группа, старшая группа и подготовительная к школе группа), и отличается по своему содержанию, реализация персонализированной программы ведется по соответствующим направлениям.

Примерный план работы наставника с молодым специалистом первого года работы в должности воспитатель группы для детей с ТНР старшая возрастная группа

Месяц	Содержание работы	Цель	Форма проведения
Ноябрь	1. Знакомство с начинающим педагогом. Информирование о плане работы наставника на текущий год. 2. Изучение нормативно-правовой документации. 3. Содействие в разработке и составлении документации воспитателя для старшей возрастной группы. 4. Содействие в организации предметно-развивающей среды группы для детей с ТНР, в соответствии со старшим возрастом.	Выявить профессиональные трудности педагога. Узнать его интересы. Оказать помощь по организации качественной работы с документацией.	Беседа. Консультация. Показ ведения документации воспитателя.
	1. Наблюдение за индивидуальной работой с детьми в процессе игровой деятельности. 2. Подготовка и проведение индивидуальных занятий	Выявить интересы и склонности детей. Проанализировать разные виды игр для детей старшего	Беседа (анализ). Консультация. Показ практического материала для

	<p>3. Проведение занятий по развитию словарного запаса и формированию лексико-грамматических категорий. Взаимопосещаемость подгрупповых занятий.</p> <p>4. Проведение занятий по развитию звуковой культуры речи у детей с ТНР. Взаимопосещаемость подгрупповых занятий.</p>	<p>возраста. Оказать помощь проведению индивидуальных занятий</p> <p>Проанализировать тематический принцип проведения НОД. Оказать помощь по составлению конспектов НОД и проведению занятий.</p>	<p>индивидуальной работы с детьми. Взаимопосещаемость индивидуальных занятий.</p>
Декабрь	<p>1. Практикум «Основы проведения общей артикуляционной и дыхательной гимнастики».</p> <p>2. Проведение занятий по развитию общих речевых навыков у детей с ТНР.</p> <p>3. Интеграция всех сотрудников ДОУ.</p>	<p>Освоить основные приемы проведения артикуляционной гимнастики. Оказать помощь по составлению конспектов и проведению занятий.</p>	<p>Практикум по артикуляционной гимнастики. Беседа (анализ). Тренинг. Изучение конспектов НОД. Проведение занятий.</p>
	<p>1. Оказание помощи в определении характера динамики, результативности работы, составление прогноза, относительно дальнейшего развития и обозначение дальнейшего образовательного маршрута для каждого обучающегося.</p> <p>2. Посещение режимных моментов (умывание, одевание, прогулка, свободная игровая деятельность и т.д.).</p>	<p>Провести промежуточную диагностику. Составить план дальнейшей коррекционной работы. Сделать подборку речевого материала в соответствии со старшим возрастом к разным режимным моментам.</p>	<p>Беседа (анализ). Составление индивидуальных маршрутов. Посещение режимных моментов в группе.</p>
Январь	<p>1. Практическое занятие: «Приемы привлечения и удержания внимания детей на занятии».</p> <p>2. Составление плана по самообразованию молодого специалиста.</p>	<p>Научить использовать разные приемы для привлечения внимания детей на занятиях, правильно формулировать цель, вопросы, смысловые акценты, логические выводы.</p>	<p>Дискуссия. Беседа (анализ). Наблюдение за молодым специалистом во время общения с родителями воспитанников. Консультация по запросу молодого специалиста.</p>

		Изучить дальнейшие перспективы в саморазвитии.	
	<p>1. Организация итоговой диагностики детей.</p> <p>2. Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста. Обсуждение итогов и плана на будущий учебный год.</p> <p>3. Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе.</p>	<p>Познакомить с правилами, приемами работы с детьми во время проведения диагностического обследования.</p>	<p>Подведение итогов, обсуждение, отчет наставника. Самоанализ молодого специалиста.</p>

3. ПРИЛОЖЕНИЯ

3.1. Форма персонализированной программы наставничества

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на учебный год _____

Наставляемый: _____

(Ф.И.О. начинающего педагога)

Возрастная группа (в которой работает наставляемый): _____

Наставник: _____

(Ф.И.О. наставника, должность)

Форма наставничества: _____

Цель: _____

Задачи: _____

Сроки реализации программы: _____

Выявленные профессиональные затруднения наставляемого: _____

Сильные стороны наставляемого: _____

Сроки: _____

3.2. Вводная анкета для начинающего (без опыта работы) специалиста

АНКЕТА (ВВОДНАЯ) ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

Наставляемый: _____

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

3. В каких направлениях организации коррекционно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании;
- в составлении перспективного планирования;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации учителя-логопеда (укажите, какой)
- в проведении занятий;
- в проведении педагогической диагностики;
- в проведении логопедического обследования;
- 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) .

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство;
- формулировать цели, задачи;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы;
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе занятий;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками;
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- развивать способности воспитанников;
- другое (допишите) .

5. 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;
- другое (допишите) .

6. 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) .

3.3. Карта для диагностики профессиональной теоретической подготовленности к педагогической деятельности

Наставник: _____

Наставляемый: _____

Инструкция: для получения данных наставнику необходимо проставить оценки от 0 до 3 баллов по каждому из показателей в таблицу.

0 баллов – отсутствие выраженности данного показателя у педагога;

1 балл – слабая выраженность показателя;

2 балла – достаточная выраженность показателя у педагога;

3 балла – оптимальная выраженность данного показателя.

Признаки Показатели оценивания Баллы
Научная подготовленность педагога ДОУ

1. Информированность о

теоретических основах

дошкольной педагогики

и методики развития

воспитанников

дошкольного возраста

Ориентация в содержании ФГОС.

Ориентация в целях и задачах современного

коррекционного дошкольного образования.

Владение основными закономерностями,

принципами педагогики и методик развития

воспитанников дошкольного возраста.

2. Информированность о современных разработках в области дошкольной педагогики

Ориентация в истории научных открытий.

Владение знаниями об инновационных стратегиях в дошкольном образовании.

Знание содержания разных видов образовательных программ: ООП ДО; АООП

ДО; АОП ДО; рабочая программа педагога; дополнительная общеразвивающая программа.

Методическая подготовленность педагога ДОУ

1. Знание содержания образования для воспитанников дошкольного возраста

Представление о роли воспитания и обучения в развитии личности воспитанника (формирование базового доверия к миру, становление позитивной «Я-концепции»).

Определение форм и методов развития познавательной активности у воспитанников старшего возраста.

2. Информированность о формах организации образования воспитанников дошкольного возраста с ТНР

Понимание взаимной связи содержания, форм и методов коррекционного обучения воспитанников.

Понимание специфики современных и нетрадиционных форм организации воспитанников дошкольного возраста с ТНР, их сущности и условиях успешного использования в практической работе.

3. Информированность о средствах обучения воспитанников с ТНР

Понимание роли и функций средств обучения в активизации познавательных процессов воспитанников дошкольного возраста.

4. Владение разными видами контрольно-аналитической деятельности

Владение приемами планирования и организации коррекционно-образовательной деятельности.

Ориентация в содержании контрольно-аналитической деятельности педагога в процессе обучения и развития воспитанников дошкольного возраста.

Психологическая подготовленность

1. Информированность о психологических особенностях воспитанников с ТНР, основных этапах развития

Ориентация в психологических особенностях дошкольников с ТНР и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения.

Ориентация в диагностических методах оценки развития дошкольников.

2. Информированность о психологических закономерностях обучения, воспитания и развития воспитанников дошкольного возраста

- Понимание психологических основ обучения, воспитания и развития личности дошкольника в разных возрастных группах.

3.4. Оценивание профессиональной компетенции наставляемого педагога

Наставляемый:

Наставник:

Инструкция: наставнику необходимо оценить теоретические знания и практические умения наставляемого по шкале:

4 – превосходит требования (теоретические знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике);

3 – соответствует требованиям (теоретические знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение практическими навыками достаточно уверенное);

2 – частично соответствует (теоретические знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике);

1 – не проявляется, не соответствует требованиям (теоретические знания и практические навыки отсутствуют).

Прогностические знания и умения Оценки

1 2 3 4

1 Осознает цель своей профессиональной деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ФОП ДО для ДО Учреждения, ФАООП, ДО для ОВЗ, АОП ДО для ТНР

2 Проектирует и планирует развитие личных качеств ребенка по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ФОП ДО для ДО Учреждения, ФАООП ДО для ОВЗ, АОП ДО для ТНР.

3 Отбирает наиболее важный материал и содержание по развитию и коррекции речи в каждой образовательной области ФОП ДО для ДО Учреждения, ФАООП ДО для ОВЗ, АОП ДО для ТНР.

4 Отбирает дидактический материал для логопедического кабинета и организывает речевые центры и речевые уголки в группе по возрасту и особенностям развития обучающихся.

5 Планирует деятельность обучающихся, не нарушая свободу выбора ребенка.

Организаторские знания и умения

1 Организует собственную деятельность по выполнению годового плана

2 Находит себе помощников среди коллег и направляет их усилия

3 Развивает познавательную, речевую активность, речевое творчество и способности обучающихся в процессе освоения содержания ФОП ДО Учреждения, ФАООП ДО для ОВЗ, АОП ДО для ТНР.

4 Способен формировать коллектив обучающихся, организовывать его деятельность, мотивировать обучающихся к общению и взаимодействию с педагогами и сверстниками

5 Устанавливает конструктивные отношения с родителями обучающихся для достижения целей обучения и воспитания, которые прописаны в ФОП ДО Учреждения, ФАООП ДО для ОВЗ, АОП ДО для ТНР.

6 Способен сочетать требования к обучающимся и родителям с глубоким уважением к ним

Аналитические знания и умения

1 Анализирует свою работу и соотносит результаты с поставленными целями по ФОП ДО Учреждения, ФАООП ДО для ОВЗ, АОП ДО для ТНР.

2 Способен комплексно проанализировать деятельность обучающихся

3 Способен оценивать уровень психолого- педагогической подготовленности ребенка к школе

4 Способен перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами

Вывод: (Ф.И.О. наставляемого) обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя группы для детей с ТНР

Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне.

Рекомендации:

3.5. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год

ОТЧЕТ О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование ДООУ _____

Ф.И.О. наставника _____

должность, _____

№ приказа _____

дата назначения наставника _____

Педагогический стаж работы (по специальности) наставника _____

Ф.И.О. наставляемого, _____

должность _____

Педагогический стаж работы (по специальности) наставляемого _____

Даты начала и окончания работы наставника с наставляемым _____

Шкала оценок

1.-не соответствует требованиям (теоретические знания и практические навыки отсутствуют)

2.- частично соответствует (теоретические знания и навыки недостаточные, отрывочные и не систематизированные, неуверенно применяются на практике)

3. - соответствует требованиям (теоретические знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации,

4.- владение практическими навыками достаточно уверенное) превосходит требования (теоретические знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

Профессиональные знания и умения: _____

Основными задачами наставничества являлись: _____

Основные направления работы: _____

Над чем необходимо продолжить работать:

Куратор _____

подпись

Ф.И.О.

Наставник _____

подпись

Ф.И.О.

Наставляемый _____

подпись

Ф.И.О.

_____ дата

3.6. Анкета наставника для анализа эффективности наставнической практики

Наставник: _____

№ п/п Вопросы Оценка (от 1 до 5)

1 Достаточно ли было времени, проведенного с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?

2 Насколько точно следовал рекомендациям наставника наставляемый?

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 наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6 Каков на данный момент уровень профессионализма наставляемого?

7 Какой из аспектов адаптации является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества?

Необходимо расставить 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?

Необходимо расставить баллы от 1 до 5 для каждого из методов:

- самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий;
- ответы наставника на возникающие вопросы;
- 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 в Учреждении

3.7. Анкета наставляемого для анализа эффективности наставнической практики

Наставляемый: _____

Необходимо выбрать 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

–