

Приложение 3
к приказу № 254 от 13.12.2022г.
«Об утверждении системы наставничества»

Принята
на заседании педагогического совета
МБОУ ДО «Дворец детского творчества
имени Ю.А.Гагарина»
Протокол № 4 от 06.12.2022г.

Утверждаю:
и.о. директора МБОУ ДО «Дворец
детского творчества имени
Ю.А.Гагарина»
Ю.Е.Доронина
« _____ » _____ 2022г.



ПРОГРАММА
наставничества педагогических работников
МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина»

Прокопьевский ГО
2022

Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	5
3. Содержание программы	6
3.1. Применяемые формы наставничества педагогических работников	6
3.2. Этапы реализации программы	7
3.3. Формы работы педагога - наставника с наставляемым педагогом	10
Приложение 1. Типовая программа адаптации молодого педагога	11
Приложение 2. Индивидуальный план наставничества педагога	14
Приложение 3. Анкета педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы	16
Приложение 4. Анкеты для наставляемого педагога Вводная анкета Анкета для анализа промежуточных результатов работы	18
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков наставляемого педагога	21
Приложение 6. Отчет об итогах наставничества	23

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества педагогических работников МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина»
Организация исполнитель	МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина»
Форма наставничества	«Педагог - педагог»
Модели взаимодействия	«Опытный педагог – молодой специалист», «Педагог-новатор – консервативный педагог»
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь-октябрь) 2 этап – практический (октябрь – апрель) 3 этап – аналитический (май)
Цель	Оказание профессиональной поддержки и практической помощи педагогам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина»
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку наставляемых педагогов. 2. Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации наставляемых педагогов к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей. 3. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 4. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 5. Содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии молодых педагогов. 6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства наставляемых педагогов в моделировании образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации.

	<p>3.Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.</p> <p>4.Развитие профессиональной компетенции.</p> <p>5.Изучение уровня профессиональной подготовки наставляемых 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 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. Высокий уровень включенности наставляемых педагогов в профессиональную работу и культурную жизнь организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина».</p> <p>2. Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.</p>

2. Пояснительная записка

В настоящее время в ситуации изменений, происходящих в образовании, в условиях постоянной модернизации все большую значимость и актуальность приобретают проблемы профессионального роста и развития педагогических работников, отсутствия преемственности между поколениями педагогов и дефицита педагогических кадров.

Сегодня в современной образовательной организации необходим профессионально-компетентный и самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к осмысленному включению в инновационные процессы. Данные требования касаются не только педагогов уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Профессиональное становление молодого педагога представляет собой достаточно длительный процесс, в процессе которого ему необходима профессиональная помощь в адаптации к новым условиям, в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей и формировании индивидуального стиля его деятельности. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодого педагога уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодой педагог не достигнет успеха, не почувствует удовлетворения от профессиональной деятельности, может отказаться от профессии. В свою очередь опытному педагогу - представителю «старой школы» необходима помощь в овладении современными программами и цифровыми навыками, и технологиями.

Решение этих проблем возможно через создание системы наставничества, в рамках которой педагогу будет предоставлена помощь педагогов-наставников на всех этапах профессиональной адаптации, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста.

Программа наставничества педагогических работников МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего» и призвана помочь в организации деятельности наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время наставничество признано самым успешным методом, способствующим развитию профессионала. Наставничество гарантирует комплексный подход к каждому педагогу, позволяет оказывать разностороннюю поддержку в его профессиональном самоопределении, реализации актуальных педагогических задач.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги: 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.

Планируемым результатом работы по программе наставничества является измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами, имеющими опыт работы в дополнительном образовании менее трех лет и опытными педагогами, которым необходима помощь в овладении современными цифровыми технологиями.

3. Содержание программы

3.1. Применяемые формы наставничества педагогических работников

В МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина» в отношении педагогических работников применяется одна из форм наставничества: - «Педагог – педагог».

В такой форме наставничества применяются следующие модели взаимодействия:

1. Взаимодействие «Опытный педагог – молодой специалист» - является классическим вариантом наставнической деятельности. Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей

профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать молодого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога.

Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогами, открытые занятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, в дальнейшем проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2. Взаимодействие «Педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в образовательной организации, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана **на 3 года**. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений наставляемых педагогов; разработка основных направлений работы с педагогами.

Содержание этапа:

Педагог - наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого педагога по критериям:

- педагогическое образование;

- теоретическая подготовка;
- наличие опыта практической работы с учащимися;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией учебно-воспитательного процесса.

В зависимости от результатов диагностического этапа наставляемые педагоги условно делятся на три группы:

1. педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
2. педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
3. педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог - наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

<i>Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Педагоги со слабо развитой мотивацией труда</i>
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, учащимися.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение учащихся.
Формы работы		

Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещение занятий Коллективные просмотры педагогических процессов Анализ педагогических ситуаций	Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения Беседы
---	--

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план обучения наставляемого педагога. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана обучения анализируется педагогом - наставником и наставляемым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план обучения наставляемого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемых педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами образовательной организации и задачами воспитания и обучения учащихся;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы наставляемого педагога с учащимися;
- динамика профессионального роста наставляемого педагога;
- рейтинг наставляемого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с наставляемыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

3.3. Формы работы педагога - наставника с наставляемым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство наставляемых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки наставляемых педагогов, от поставленных задач.

<i>Формы работы с наставляемыми педагогами</i>		
<i>КРИПКиПРО, другие организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Департамент образования и науки Кемеровской области</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Городские методические объединения. 3. Городские и областные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет - сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Деловая игра. 11. Круглый стол. 12. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация.

Типовая программа адаптации молодого педагога

(Ф.И.О., должность)

№ п/п	Перечень мероприятий наставничества	Форма обучения	Ответственный	Сроки
1	2	3	4	5
1-й этап. Базовое обучение				
1	Вводное занятие: знакомство с МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина» - его историей, уставом, структурой, основными нормами и правилами, средствами коммуникации, работой отделов и т.п.	Занятие	Заведующий отделом	1-я неделя работы
2	Изучение структуры учреждения, состава сотрудников, основных функций и задач организации	Самостоятельно	Заведующий отделом, наставник	1-й месяц работы
3	Изучение нормативных правовых актов РФ, нормативных правовых актов Кемеровской области, локальных актов МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина», касающихся деятельности организации	Самостоятельно	Наставник	1 - 11 месяцы работы
4	Изучение организационно-распорядительных документов, регламентирующих порядок исполнения	Самостоятельно	Наставник	1 - 11 месяцы работы

	служебных обязанностей в занимаемой должности			
5	Ознакомление с системой оплаты труда в организации	Занятие	Заведующий отделом	2-й месяц работы
2-й этап. Исполнение обязанностей по занимаемой должности				
6	Представление коллективу организации	Собрание, совещание	Заведующий отделом	1-й день работы
7	Определение рабочего места и его материально-техническое обеспечение. Инструктаж о мерах безопасности	Инструктаж	Заведующий отделом	1-й день работы
8	Самостоятельное исполнение сотрудником служебных обязанностей под руководством наставника	Помощь	Наставник	1 - 12-й месяцы работы
9	Систематический контроль исполнения сотрудником служебных обязанностей и процесса его профессионального становления	Контроль, помощь	Заведующий отделом, наставник	1 - 12-й месяцы работы
3-й этап. Оценка по итогам наставнической работы				
10	Подготовка отчета об итогах наставничества	Отчет	Наставник	За 10 рабочих дней до окончания срока наставничества
11	Оценка профессиональных знаний сотрудника (собеседование с заведующим отделом, (или) заслушивание сотрудника на методическом заседании)	Собеседование, заслушивание	Заведующий отделом	За 8 рабочих дней до окончания срока наставничества

12	Согласование, утверждение отчета об итогах работы наставничества, ознакомление с ним сотрудника. Представление отчета об итогах работы наставничества директору, заведующему отделом, в котором работает сотрудник, для принятия решения	Отчет	Наставник	За 7 рабочих дней до окончания срока наставничества
13	Заслушивание наставника об итогах работы на методическом заседании	Заслушивание	Методическое заседание	

**Индивидуальный план
наставничества педагога**

(Ф.И.О. сотрудника)

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Отме тка о вып олне нии
1	2	3	4
Раздел I. Ознакомление с МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина», его уставом, структурой, задачами, особенностями работы в отделе			
1			
...			
Раздел II. Изучение личности сотрудника			
1			
...			
Раздел III. Организация изучения нормативных правовых актов, должностных обязанностей и порядка их исполнения			
1			
...			
Раздел IV. Изучение характеристик основных этических норм и правил, которыми руководствуются сотрудники в своей практической деятельности			
1			
...			
Раздел V. Изучение особенностей организации деятельности отдела, исполнения должностных обязанностей			
1			
...			
Раздел VI. Ознакомление с порядком и особенностями ведения документов			
1			

...			
Раздел VII. Оказание помощи в процессе адаптации к трудовой деятельности			
1			
...			
Раздел VIII. Выполнение обязанностей в занимаемой должности, поручений, индивидуальных заданий, участие в работе коллектива МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина»			
1			
...			
Раздел IX. Контрольные мероприятия по проверке готовности наставляемого педагога к самостоятельному выполнению должностных обязанностей			
1			
...			

Наставник

_____ (должность, Ф.И.О., подпись)

Ознакомлен _____

(должность, Ф.И.О., подпись сотрудника, в отношении которого осуществляется наставничество)

Заведующий отделом, в котором работает сотрудник, в отношении которого осуществляется наставничество _____

(Ф.И.О., подпись)

**Анкета педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

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

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

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый 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, наставляемый педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого 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 наставляемым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	

– в основном самостоятельное изучение наставляемым 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 МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина»:

Анкеты для наставляемого педагога

Вводная анкета

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 учебно-воспитательно процесса вы испытываете трудности?
 - в календарно-тематическом планировании
 - в составлении рабочей программы
 - в составлении перспективного планирования
 - в ведении другой документации педагога (укажите, какой) _____

 - в проведении организованной образовательной деятельности
 - в проведении педагогической диагностики
 - в проведении культурно-досуговых мероприятий
 - в проведении совместных мероприятий с родителями учащихся
 - в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____

 - в общении с коллегами, администрацией
 - в общении с учащимися
 - в общении с родителями учащихся
 - другое (допишите) _____

4. 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
 - мотивировать деятельность учащихся
 - формулировать вопросы проблемного характера
 - создавать проблемно-поисковые ситуации
 - подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
 - активизировать деятельность учащихся в ходе организованной образовательной деятельности
 - организовывать сотрудничество между учащимися
 - организовывать само и взаимоконтроль учащихся
 - развивать способности учащихся
 - 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
- школе молодого педагога
- 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 учащихся
- оценка достижений учащихся, динамики развития
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите) _____

Анкета для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации систему наставничества. 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 _____

Диагностическая карта оценки навыков наставляемого педагога

Наставляемый: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки наставляемого педагога 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 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 учащемся в процессе усвоения содержания дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств учащегося в соответствии с периодами учебно - воспитательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту учащихся			
5	Умеет планировать деятельность учащихся и не нарушать свободу их выбора			
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 учащихся в процессе усвоения образовательной программы			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями учащихся для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе			
6	Умеет подходить к учащемуся с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к учащимся и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по образовательной программе			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность учащихся и уровень их навыков			
3	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Отчет
об итогах наставничества**

(Ф.И.О., должность сотрудника)

Год рождения _____

Образование _____

Периоды наставничества с «__» _____ 20__ г.

по «__» _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых должностных обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____

(должность, Ф.И.О., подпись)

Заведующий отделом, в котором работает сотрудник, в отношении которого осуществлялось наставничество

(должность, Ф.И.О., подпись)

Заместитель директора по УВР _____

(должность, Ф.И.О., подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен

(Ф.И.О., подпись сотрудника, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Примечание.

1. В целом эффективность работы наставляемого педагога и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы – оцениваются заведующим отделом, в котором работает сотрудник и наставником по степени выполнения наставляемым педагогом своих должностных обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе – оценивается заведующим отделом, в котором работает сотрудник, наставником и иными сотрудниками по различным характеризующим данный показатель параметрам (готовность и способность выполнять должностную инструкцию, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.).

2. В разделе «Вывод» указывается:

- объем и качество выполнения индивидуального плана наставляемого педагога;
- готовность к самостоятельному исполнению наставляемым педагогом должностных обязанностей.

3. В разделе «Рекомендации» указывается:

- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить наставляемому педагогу;
- недостатки, которые следует устранить наставляемому педагогу;
- методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу наставляемому педагогу.

**База наставляемых педагогических работников
МБОУ ДО «Дворец детского творчества имени Ю.А. Гагарина»**

№ п/п	Ф.И.О. наставляемого	Должность наставляемого	Основной запрос наставляемого	Форма наставничества, модель взаимодействия	Ф.И.О. наставника, должность	Результаты программы
1						
2						
3						