

Государственное бюджетное учреждение
центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ ЦППМСП
Петродворцового района
Санкт – Петербурга «Доверие»
О.В. Вашечкина
Приказ №01-06/55 от 29.08.2024

Персонализированная программа работы наставника
с педагогом-психологом на 2024-2025 учебный год

Составитель:
Вечирко Екатерина Станиславовна,
педагог-наставник

Санкт-Петербург
2024 г

Сведения о педагоге – наставнике:

Вечирко Екатерина Станиславовна, педагог-психолог

Образование: высшее

Педагогический стаж: стаж по данной специальности 17 лет.

Место работы: ГБУ ЦППМСП Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»

Квалификационная категория: высшая

Сведения о наставляемом:

Мешкова Зумруд Минатуллаевна, педагог-психолог

Образование: высшее

Педагогический стаж: стаж по данной специальности 3 лет.

Место работы: ГБУ ЦППМСП Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»

Квалификационная категория: базовая

(специалист вышедший из декретного отпуска)

Пояснительная записка

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация педагога, имеющего перерыв в профессиональной деятельности, может протекать длительное время. Исследования работы с педагогами показывают, что наибольшие сложности у этих педагогов вызывают вопросы организации занятия, дисциплины и порядка на занятии с детьми ОВЗ, методическая сторона занятия, оформление документации, организация консультаций с родителями обучающихся с ОВЗ, осуществление индивидуальной работы. Проблемы возникают в связи с тем, что педагог изначально имел достаточные знания, необходимую для работы информацию, но за время декретного отпуска мог растерять рабочие навыки, поэтому является необходимостью оказание методической помощи специалисту. Нередки случаи, когда после отпуска приходится возвращаться в совершенно новый коллектив и знакомиться с новым руководителем. 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.

Актуальность

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности, где акцентируется внимание на формировании профессиональной компетентности педагога, способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в профессиональной деятельности саморазвитие и самообразование.

Инклюзивное образование, призванное включить детей с ОВЗ в образовательный процесс, находится в состоянии постоянного развития и изменения, поэтому педагогам нужны навыки для управления этими изменениями, а также инструменты реагирования на

изменчивые потребности и требования общества. Наставническая деятельность выступает решением данной проблемы и помогает педагогам повысить свою квалификацию оперативно и без отрыва от работы. Несмотря на масштабную работу в области проведения курсов повышения квалификации педагогических работников по вопросам инклюзивного образования детей с ОВЗ и инвалидностью, педагоги на местах сталкиваются со множеством ежедневных трудностей в процессе работы с детьми с ОВЗ. Даже несмотря на изначально высокий уровень теоретической подготовки к работе с детьми с ОВЗ педагоги отмечают страх и неготовность реализации изученных специальных методов на практике. Работа с детьми ОВЗ — это деятельность по решению проблем, которая требует постоянного и систематического планирования, оценки, размышления, а затем уже модифицированного действия. Исходя из этой трактовки, педагог не может быть экспертом по всем вопросам, возникающим в процессе инклюзивного образования, несмотря на то, что базовые знания имеют решающее значение, необходимо непрерывное обучение. Наставническая деятельность, выступает решением данной проблемы и помогает педагогам повысить свою квалификацию оперативно и без отрыва от работы. Наставник вселяет в педагога уверенность в собственных силах, подчеркивая, что для данной категории детей особенно важна поддержка и принятие. Наставник также выполняет информирующую функцию, привлекая педагога к участию не только в мероприятиях Центра, но и в городских и региональных конкурсах, тем самым повышая мотивацию педагога.

Основное предназначение программы – как можно быстрее ввести нового человека в курс дела, не только представить коллективу и ознакомить с должностными обязанностями, но и поддерживать в течение всего адаптационного периода. Программа способствует снижению количества ошибок, уменьшает первоначальный дискомфорт, создает благоприятное впечатление от учреждения и повышает уровень квалификации педагога в первые дни работы.

Законодательная база

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными документами и методическими рекомендациями:

- ✓ ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.
- ✓ Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- ✓ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
- ✓ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- ✓ Указ президента РФ от 27.06.2022 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
- ✓ Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».
- ✓ Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Цель:	Оказание помощи специалисту, вышедшему из декретного отпуска в его профессиональном становлении. Создание условий для успешной адаптации специалиста к работе, его самореализации, для приобретения им практических навыков в работе с детьми ОВЗ и инвалидами, путем передачи опыта от наставника к наставляемому.
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> - оказание помощи педагогу в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта; - обучение педагога в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда; - содействие достижению педагогом высокого качества труда; - воспитание у педагога чувства личной ответственности за результаты своей деятельности; - обеспечение необходимой осведомленности педагога о предъявляемых к нему требованиях; - оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации психологической деятельности,
Форма наставничества	педагог-педагог
Модель взаимодействия	опытный педагог- педагог
Вид наставничества	традиционное (один на один)
Расписание встреч	Встречи 2 раза в месяц по вторникам Сентябрь 2024 – май 2025 год
Режим работы	Смешанный (очный, онлайн)
Содержание	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социально-воспитательное наставничество 2. Учебно-методическое наставничество
Этапы реализации программы	<p>1 этап. Диагностический Цель этапа: выявление уровня имеющихся ЗУН вышедшего из декрета педагога, сильных и слабых сторон деятельности, фиксация фактов, событий и ситуаций, указывающих на наличие профессиональных затруднений. Содержание этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор информации для формирования плана действий наставника; - анализ основных умений педагога на данном этапе, его запросов, потребностей; - выявление и формулировка проблемы, ее изучение, оценка имеющихся в образовательной организации условий. <p>2 этап. Проектный Цель этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка основных направлений работы с наставляемым педагогом, - поиск внутренних и внешних ресурсов - разработка плана наставничества - определяются и ранжируются проблемные вопросы. <p>3 этап. Деятельностной Цель этапа: реализация направлений работы наставника с педагогом в рамках программы. Содержание этапа:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - организация коррекционных занятий для повышения профессионального мастерства наставляемого педагога; - проведение мониторинга деятельности участников образовательного процесса (приложение 3); - изучение и обобщение материала, накопленного наставляемым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности наставляемого педагога.
	<p>4 этап. Рефлексивный</p> <p>Цель этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности обучения наставляемого педагога.</p> <p>Содержание этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оформление «Банка методических материалов» молодого специалиста; - подготовка и реализация наставляемым педагогом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ - успешная адаптации педагога в Центре; - повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми ОВЗ и инвалидами; - обеспечение непрерывного повышения качества коррекционной работы; - совершенствование методов работы педагога по развитию обучающихся с ОВЗ и инвалидами; - использование в работе педагога современных педагогических технологий; - умение работать с ребенком на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.
Планируемые результаты	
Срок реализации	Сентябрь 2024 – май 2025

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и наставляемым педагогом. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога. В частности, выделяются четыре этапа данной работы:

1. Диагностический этап. Центральное звено в организации помощи педагогу, вышедшему из декрета - предварительная работа с ним, а именно: проводится анкетирование (приложение 1), диагностическая беседа, в ходе которой выявляются затруднения и профессиональные трудности в работе с детьми инвалидами и ОВЗ, определяется круг его обязанностей и полномочий. По результатам анкетирования вырабатывается программа адаптации. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. Педагог нуждается в практических советах, по результатам которого вырабатывается программа адаптации. На данном этапе в работе с наставляемым педагогом участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагог-психолог.

2. Проектный этап. На данном этапе составляется план работы наставника с наставляемым педагогом. Вырабатываются основные направления работы с наставляемым педагогом, проводится работа над темой самообразования, определяются и ранжируются проблемные вопросы, осуществляется планирование методической работы, оговаривается индивидуальный стиль деятельности. Для дальнейшей более эффективной

работы наставляемому педагогу предлагаются различные рекомендации и памятки (приложение 2), которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом Центра. В случае необходимости проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом. Наставничество на этом этапе призвано снять напряжение с педагога, поддержать его. Наставник фокусирует внимание педагога на важности гуманистического подхода к ребенку и ориентирует его на принятие и эмпатию. Здесь важно дать возможность увидеть потенциал совместной деятельности с данными детьми, показать, что в случае достижения успеха данным ребенком повышается эффективность и соответственно, самого педагога

3. Деятельностный этап. На этом этапе педагог активно практикует обучение детей с ОВЗ и инвалидов. Неожиданная реакция ребенка с ОВЗ на те или иные ситуации, нестандартные проявления саморегуляции, проблемное поведение, взаимодействие с родительской общественностью и т.д. могут стать непреодолимыми барьерами для педагога. Наставничество на этом этапе будет направлено на точечное применение в возникающих проблемных ситуациях специальных коррекционных методов и приемов. Наставник не напоминает теорию, а дает конкретные практикоориентированные советы, которые дают возможность молодому педагогу построить свою траекторию поведения в той или иной ситуации. Тем самым осуществляется корректировка профессиональных умений наставляемого педагога. Педагог-наставник и наставляемый педагог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

4. Рефлексивный этап. На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, в районных методических объединениях, посещение и анализ занятий, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции педагога, определяет степень его готовности к выполнению самостоятельно своих функциональных обязанностей. Происходят диагностика и рефлексия результатов деятельности педагога. С точки зрения социально-воспитательного наставничества будет исследоваться уровень удовлетворенности педагога, родителей и администрации. Методическое наставничество обратит пристальное внимание на рефлексии результатов коррекционной работы, таких как успеваемость ребенка в школе, его поведение, взаимоотношения в семье, а также результативность самого педагога: участие в мероприятиях Центра, семинарах и т.д.

Ожидаемые результаты Педагог способен к самостоятельным действиям, решению проблем, управлению процессом собственного развития, образования. Умеет понимать себя, осознавать и умело использовать собственные ресурсы. Удовлетворенность родителей результатами проведенной работы с детьми ОВЗ и детьми инвалидами, и результаты мониторингов в отношении обучающихся (повышение уровня обученности, воспитанности), улучшение психологического климата в коллективе. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагога, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций (приложение 4.).

**Календарное планирование работы
наставника с наставляемым педагогом на учебный 2024-2025 год.**

Цель: осознание педагогом структуры нарушения ребенка с ограниченными возможностями здоровья и в создании, исходя из этого, специальных условий.

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Контроль исполнения
Сентябрь 2024	Изучение нормативно-правовой базы обучения лиц с ОВЗ, рекомендаций ПМПК ребенка и помощь в составлении и индивидуального плана развития ребенка.	Знание – -Федерального закона «Об образовании в РФ», -образовательных стандартов по предмету, - норм оценки результатов коррекционной работы с обучающимися.	Онлайн направлен на эл.наставляемого почту перечень «проблемных» вопросов для изучения и обсуждения; -перечень практических заданий требования к представлению результатов их выполнения; -перечень рекомендуемых информационных источников; -подборка актуальных статей, материалов для рефлексивного чтения.	
Сентябрь 2024	Психологическое сопровождение детей с ОВЗ и инвалидностью, испытывающих трудности в адаптации, имеющих нарушения в эмоционально-	Оказание комплексной психолого-педагогической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития,	Просветительская беседа. Папка обязательной документации педагога-психолога в Центре -диагностический	

	волевой и познавательной сфере.	обучения, воспитания и адаптации детей с ОВЗ и инвалидов.	пакет.	
Октябрь 2024	Диагностическая работа. Проективные методики.	Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация с учетом возрастных, индивидуальных и психофизических возможностей..	Практическое занятие.	
	Практическое занятие.	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.	
Октябрь2024	Работа в районном методическом объединении.	Структура работы в методическом объединении. Информационный обмен с руководителем РМО.	Просмотр выступления наставляемого педагога с презентацией на РМО педагогов-психологов района, поддержка профессионального сообщества в вопросах образования детей с ОВЗ и взаимодействия с семьями.	
Ноябрь2024	Диагностическая работа. Проективные методики.	Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация с учетом возрастных, индивидуальных и психофизических возможностей.	Практическое занятие.	

Декабрь 2024	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей.	Структура консультирования родителей и педагогов. Особенности взаимодействия с родителями, имеющими детей ОВЗ и инвалидов.	Разработка рекомендаций для родителей и по их запросам.	
Январь 2025	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для педагогов работающих с детьми ОВЗ.	Структура консультирования педагогов.	Разработка рекомендаций для педагогов по их запросам.	
Февраль 2025	Практическое занятие.	Структура консультации, целеполагание, составление плана.	Просмотр консультации, анализ, самоанализ.	
Март 2025	Практическое занятие.	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.	
Апрель 2025	Практическое занятие.	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.	
Май 2025	Анализ деятельности по плану работы за 2024-2025 уч.год	Анализ эффективности планирования работы наставляемого педагога Выводы.	Итоговое занятие. Определение направлений работы на период (учебный год 2025-2026).	

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании наставляемого педагога.

2. Контроль за деятельностью наставляемого педагога в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

**СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА
ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕДАГОГА
ГБУ ЦППМСП Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»**

Педагог _____

№	Название диагностируемой позиции	да	частично	нет
Испытываю проблемы				
1. Нормативно-правовая база				
	- знание федерального закона «Об образовании в РФ», - образовательных стандартов по предмету, - норм оценки результатов коррекционной работы с обучающимися			
1. В деятельности педагога-психолога:				
	1.1. Разработка рабочих программ и методических разработок занятий			
	1.2. Моделирование занятия			
а)	целеполагание:			
	- цель и задачи занятия;			
	- пути мотивации обучающихся.			
б)	содержание:			
	- объем подачи материала;			
	- структура содержания;			
	- формы подачи содержания.			
	- разработка конспекта занятия			
в)	методики:			
	- методы (наблюдение, беседа, диагностическое тестирование, опрос, проблемная ситуация и др.);			
	- средства (наглядные, технические и др.);			
	- приёмы: активизация познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.			
2. Реализация:				
а)	целеполагания:			
	- определение места предъявления целей и задач (начало – конец) занятия;			
	- определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) занятия;			
б)	содержания:			
	- с использованием инновационных педагогических технологий (элементов): игровой; развивающего обучения; развития критического мышления; другие.			
в)	проведение занятий различных типов (предъявление, усвоение, закрепление новых знаний, контроль, коррекция и др.)			

г)	приемы формирования УУД			
д)	в организации работы с обучающимися с разным уровнем познавательных способностей:			
	- парной;			
	- групповой;			
	- по само- и взаимоконтролю;			
	- по оценке и самооценке;			
	- другое.			
е)	в применении на уроке:			
	- ИКТ;			
	- изготовление и применение ЭОР и ЦОР;			
	- другое.			
3. Рефлексия				
а)	в выборе:			
	- оснований для самоанализа;			
	- критериев для анализа деятельности обучающихся;			
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся.			
б)	в проведении:			
	- анализа и самоанализа занятия			
	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?			
	• Самообразованию;			
	• Курсам повышения квалификации;			
	• Практико-ориентированному семинарам;			
	• Мастер-классам;			
	Индивидуальной помощи со стороны наставника			
	предметным кафедрам;			
	• Семинарам, вебинарам;			
	• Конференциям, круглым столам;			
	Хотелось бы			
	- послушать:			
	- изучить:			
	- обсудить:			
	- увидеть:			
	- попробовать:			

Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте рабочие программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических работ.
3. Оказывайте помощь при подготовке к занятиям, особенно первым, к первой встрече с обучающимися. Трудные темы разрабатывайте совместно. Постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 занятия с тем, чтобы дать педагогу возможность раскрыть наиболее сложные темы.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты упражнений, тестовых заданий.
5. Посещайте занятия педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите у педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.

Памятка наставляемому

Коллега, помни!

- В целях надлежащего исполнения своих должностных обязанностей обращайся к наставнику за профессиональным советом.
- Принимай участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, непосредственно с куратором и наставником.
- Изучай информационные ресурсы.

Обрати внимание!

В случае возникновения трудностей в работе с наставником имеешь право представить непосредственно куратору обоснованное ходатайство о замене наставника.

В период наставничества:

- Самостоятельно выполняй задания наставника с учетом рекомендаций.
- Заимствуй опыт, переданный наставником в том числе по решению поставленных задач.
- Учитывай рекомендации наставника.
- Не забывай о выполнении индивидуального плана мероприятий по наставничеству!

ГБУ ЦППМСП Петродворцового района Санкт – Петербурга «Доверие»
ОТЗЫВ наставника о занятии

ФИО наставляемого педагога:

	Критерии	Баллы
	Цели занятия, его план были открыты обучающимся, конкретны и побудительны для них.	
	Замысел занятия реализован.	
	Содержание занятия оптимально (научно, доступно).	
	Проблемный характер изложения материала.	
	Обучающиеся имели возможность выбора форм и средств работы, вариантов представления результатов.	
	Были созданы условия для актуализации опыта обучающихся, их личностного общения:	
	<i>-в предметной области;</i>	
	<i>-в области информационных технологий;</i>	
	<i>-в проектно-аналитической деятельности;</i>	
	<i>-в исследовательской деятельности;</i>	
	<i>-в плане продолжения образования и эффективного самообразования;</i>	
	<i>-коммуникативность, способность к эффективному общению, регулированию конфликтов;</i>	
	<i>-критическое мышление;</i>	
	<i>-креативность, установка на творчество;</i>	
	<i>-самостоятельность и ответственность;</i>	
	<i>-рефлексивность, способность к самооценке и самоанализу;</i>	
	<i>толерантность, уважение к межкультурным и прочим различиям;</i>	
	Занятие способствовало расширению общекультурного кругозора.	
	Занятие помогло обучающимся в ценностно-смысловом самоопределении.	
	Обучающиеся получили помощь в решении значимых для них проблем.	
	Педагог сумел заинтересовать обучающихся, владел аудиторией	
	Комфортность образовательной среды: материально-техническое обеспечение, удобство расстановки рабочих мест.	
	Качество методического обеспечения (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях и пр.) методы обучения и контроля адекватны возможностям обучающихся.	
	Психологическая комфортность: благоприятный климат (доброжелательность, лично-гуманное отношение к обучающимся).	
	Партнерский стиль отношений педагога и обучающихся	
Всего баллов:		

Вывод: _____

Предлагается оценить каждую из позиций по следующей шкале:

- | | |
|--|---------|
| 1. Достигнуто в высокой степени | 4 балла |
| 2. Достигнуто почти в полной мере | 3 балла |
| 3. Достигнуто частично | 2 балл |
| 4. Достигнуто в малой степени | 1 балл |
| 5. Не достигнуто (или не входило в цели) | 0 балл |

**ОТЧЕТ
об итогах наставничества**

Наставляемый педагог _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с " _____ " _____ 20__ г. по " _____ " _____ 20__ г.

Заклучение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" ____ " _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись наставляемого)

Примечание

В целом, эффективность работы педагога, вышедшего из декретного отпуска и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям: результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий; взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

В разделе "Вывод" указывается: объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества; готовность к самостоятельному исполнению наставляемым педагогом трудовых обязанностей. В разделе "Рекомендации" отмечаются: вопросы, которые необходимо дополнительно изучить педагогу; недостатки, которые следует устранить; методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу педагогу

**Анкета удовлетворенности наставляемого
Форма «педагог – педагог»**

ФИО _____

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 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? Закрепление лидерского и профессионального потенциала 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

Обмен профессиональным опытом и знаниями. Удалось выстроить траекторию собственного профессионального развития.

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков ? Очень часто Часто Редко 1–2 раза Никогда

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

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
22. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

