

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гуманитарно-эстетическая гимназия №11» г. Дубны Московской области
Структурное подразделение – дошкольное отделение Детский сад «Улыбка»

УТВЕРЖДЕНО:

Приказ №62 от 05.08.2023 года
Руководитель структурного
подразделения Н. Смирнова



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гуманитарно-эстетическая гимназия №11 г. Дубны Московской области»
Структурное подразделение – дошкольное отделение Детский сад «Улыбка»

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- ✓ новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- ✓ различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- ✓ необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

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».

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

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.

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».

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе

осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Идея создания Программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала дошкольного учреждения.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Содержание Программы включает в себя два взаимосвязанных направления деятельности:

- ✓ адаптацию молодого педагога;
- ✓ методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.

Реализация процесса адаптации молодого педагога предусматривает помощь в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

Работа по методическому сопровождению молодого педагога в организации образовательного процесса предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение занятий, проводимых педагогами первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых педагогов организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

Срок реализации Программы - 1 год.

Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной Программе.

Этапы реализации Программы

<i>Этап</i>	<i>Задачи</i>	<i>Содержание деятельности</i>
Организационный	Определение наставником круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет его профессиональных затруднений.	<ul style="list-style-type: none">✓ разработка индивидуального плана наставнической деятельности;✓ проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений;✓ составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами.

Практический	Реализация основных положений Программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ организация процедуры наставничества на уровне ДОУ, согласно требованиям Положения о наставничестве; ✓ реализация плана работы с молодыми педагогами; ✓ проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов; ✓ изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога; ✓ ведение портфолио молодого педагога.
Аналитический	Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ проведение мониторинга реализации этапов Программы; ✓ изучение и обобщение накопленного материала; ✓ осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов Программы наставничества; ✓ формирование банка информации из опыта работы по реализации Программы.

2. Основные положения

Основные термины и определения, используемые в Программе:

- ✓ *наставничество* - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогатяющее общение, основанное на доверии и партнёрстве;
- ✓ *наставник* – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- ✓ *наставляемый* – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- ✓ *куратор* – сотрудник организации, который отвечает за организацию наставнической деятельности в ДОУ.

Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание в своих трудах и исследованиях уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова.

Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой.

Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Цель Программы - оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих *задач*:

- ✓ способствовать успешной личностной и социально-психологической адаптации начинающего

специалиста к профессиональной деятельности и корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям ДООУ и т.д.);

- ✓ оказывать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
- ✓ способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- ✓ создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
- ✓ ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

Принципы организации наставничества:

- ✓ *принцип мотивации* (наставничество - двусторонняя добровольная работа, которая эффективна только в случае, когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом, а наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку);
- ✓ *принцип сотрудничества*;
- ✓ *принцип системности* (непрерывный процесс развития и поддержки молодого педагога, ориентированный на «зону ближайшего развития»);
- ✓ *принцип положительного подкрепления*.

Условия эффективности наставничества:

- ✓ взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- ✓ системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога;
- ✓ сочетание теоретических и практических форм работы;
- ✓ анализ результатов работы;
- ✓ своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией;
- ✓ административного контроля за процессом наставничества;
- ✓ подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Основные методы и формы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом

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 молодого специалиста.
2. Контроль за деятельностью молодого специалиста 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.

Традиционные формы работы:

- ✓ беседы;
- ✓ консультации;
- ✓ посещение и обсуждение занятий. Нетрадиционные формы работы:
- ✓ психологические тренинги;
- ✓ творческие лаборатории;
- ✓ деловые игры;
- ✓ диспуты;
- ✓ конкурсы;

- ✓ круглые столы;
- ✓ презентация моделей занятий с детьми.

Чтобы взаимодействие с молодыми педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила общения:

- ✓ следует сформировать доверительную обстановку;
- ✓ не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- ✓ для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- ✓ не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- ✓ постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- ✓ формулировать конкретные задачи, соответствующие деятельности;
- ✓ составить предварительное расписание регулярных встреч;
- ✓ установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- ✓ во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- ✓ постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого.

Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки.

Этапы обратной связи:

- ✓ описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь;
- ✓ описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий;
- ✓ пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

Принципы обратной связи

- ✓ *Сбалансированность, позитивная направленность.* Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.
- ✓ *Конкретность.* Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.
- ✓ *Направленность на поведение, безоценочность.* Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.
- ✓ *Своевременность.* Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник.
- ✓ *Активность.* Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

3. Показатели эффективности внедрения Программы

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет:

- ✓ сформировать представление о процессе наставничества, об изменениях, происходящих во взаимодействиях наставника с наставляемым;
- ✓ оценить динамику развития наставляемого и удовлетворенность наставника своей деятельностью.

Мониторинг эффективности внедрения Программы осуществляется по следующим направлениям:

- ✓ оценка качества процесса реализации Программы;
- ✓ оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика результатов.

<i>Направление исследования</i>	<i>Цели</i>	<i>Задачи</i>
Изучение (анализ) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон. Оценка качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый»	<ul style="list-style-type: none"> ✓ оценка качества реализуемой Программы; ✓ оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия педагогов внутри ДОУ. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); ✓ обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника; ✓ контроль хода Программы; ✓ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; ✓ определение условий эффективности Программы; ✓ контроль показателей социального и профессионального благополучия; оформление результатов.
Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика результатов.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ влияние Программы на всех участников; ✓ глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы; ✓ оценка динамики характеристик образовательного процесса; ✓ анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый». 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника; ✓ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника; ✓ определение условий повышения эффективности Программы; ✓ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами; ✓ сравнение характеристик наставнической деятельности на «входе» и «выходе» реализуемой Программы; ✓ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

<i>Цель</i>	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
<i>Задачи</i>	1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
<i>Виды комплексной оценки</i>	1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями воспитанников, представителями общественности).
<i>Компоненты комплексной оценки</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ нормативно - ориентированный; ✓ содержательно - целевой; ✓ организационно - технологический; ✓ мотивационно - личностный; ✓ контрольно - диагностический; ✓ коррекционно – аналитический.
<i>Критерии</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; ✓ соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; ✓ создание образовательной среды; ✓ деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; ✓ результативность образовательного процесса; ✓ коррекция педагогической деятельности.
<i>Методы</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ изучение документов; ✓ анализ; ✓ самооценка, самоанализ; ✓ мониторинг; ✓ тестирование; ✓ анкетирование; ✓ беседа; ✓ наблюдение; ✓ контроль.
<i>Уровни профессионализма</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ репродуктивный (технологический); ✓ конструктивный (эвристический); ✓ исследовательский (креативный).
<i>Результаты</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога; ✓ удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса.

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное

- сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
 8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
 9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
 10. Участие в творческой, инновационной работе.
 11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
 12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

Материалы для осуществления мониторинга и формы для фиксации полученных результатов представлены в Приложении к данной Программе.

4. Ожидаемые результаты

Наставничество для наставника:

- ✓ систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- ✓ расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- ✓ происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для молодого 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:

- ✓ сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- ✓ способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- ✓ создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- ✓ способствует развитию навыков коммуникаций,
- ✓ улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

5. Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как внутренние, так и внешние условия. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной Программы.

Пути минимизации рисков и способы их избежать

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

Перспективный план работы наставника

<i>Месяц</i>	<i>Тема</i>	<i>Рассматриваемые вопросы</i>
Сентябрь	1. Изучение нормативно-правовой базы. 2. Ведение документации.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ изучение федерального закона «Об образовании в РФ», документов Министерства просвещения, Министерства образования Московской области, Управления народного образования Администрации городского округа Дубна и пр.; ✓ изучение нормативных документов в области санитарно – эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ; ✓ знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. ✓ оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение Основной образовательной программы ДОУ, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов; ✓ диагностика умений и навыков молодого специалиста.
	3. Организация и проведение мониторинга детского развития.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ изучение видов мониторинга, форм его проведения; ✓ ознакомление с основами проведения педагогического наблюдения; ✓ подбор диагностического материала; ✓ заполнение учетных форм обобщения результатов мониторинга детского развития; ✓ оформление аналитической справки по результатам мониторинга.
	4. Организация и проведение родительского собрания.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года; ✓ помощь в организации и проведении собрания; ✓ обсуждение собрания, ознакомление с нормами оформления протокола и решения родительского собрания.
	5. Разработка индивидуального плана профессионального становления.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ педагогическое самообразование; ✓ участие в мероприятиях годового плана ДОУ; ✓ участие в работе методического объединения воспитателей групп младшего дошкольного возраста.
	6. Имидж педагога.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.
Октябрь	1. Виды и организация режимных моментов в детском саду.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	2. Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ обсуждение принципов построения РППС (оборудование игровых зон, их оснащение, смена материала).
	3. Методика проведения праздников в детском саду.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
Ноябрь	1. Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ знакомство с принципами разработки конспектов и планов мероприятий (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход); ✓ посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.
Декабрь	1. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	<ul style="list-style-type: none"> ✓ посещения НОД и режимных моментов молодого педагога; обсуждение.
	2. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьями воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ составление плана предварительной работы с детьми и родителями; ✓ привлечение родителей к мероприятиям в детском

		саду (советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию условий для двигательной активности на зимних участках)
	3. Инструкции, используемые в работе воспитателя.	✓ знакомство с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
Январь	1. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	✓ дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».
	2. Повышение профессионального мастерства.	✓ участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету.
Февраль	1. Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ.	✓ советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.
	2. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	✓ консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.
	3. Повышение профессионального мастерства	✓ изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом; ✓ совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении.
Март	1. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материалов для родителей.	✓ консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.
	2. Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	✓ консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства»; ✓ просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	3. Педагогические компетенции. Требования к квалификации педагогических работников дошкольного образования.	✓ ознакомление с понятием «педагогическая компетенция» его характеристикой; знакомство с видами педагогических компетенций и методами их оценки; ✓ портфолио педагога.
Апрель	1. Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	✓ консультация о правилах оформления родительских уголков и требованиях к содержанию предлагаемого материала.
	2. Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии.	✓ Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения; ✓ структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
Май	1. Диагностика воспитанников.	✓ методика проведения обследования по оценке эффективности педагогического воздействия; ✓ оформление аналитической справки по оценке динамики сформированности компетенций у дошкольников в соответствии с содержанием ООП ДОУ.
В течение года	1. Методическая копилка	✓ составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым специалистом.
	2. Самообразование воспитателя	✓ выбор методической темы; ✓ практическая реализация полученных знаний; ✓ совершенствование ИКТ компетенций педагога.

Форма индивидуального плана наставника по осуществлению наставничества

№ п/п	Выполняемые мероприятия	Время	Метод выполнения	Отметка о выполнении
ДАТА _____				
1.				
2.				

Форма отчета наставника о проделанной работе по организации наставничества

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставником

Стаж работы в роли наставника

Ф.И.О. педагога, должность, в отношении которого осуществляется наставничество

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом

ШКАЛА ОЦЕНОК

1	2	3	4
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
Условное обозначение - НСТ	Условное обозначение - ЧСТ	Условное обозначение - СТ	Условное обозначение - ПТ

Профессиональные знания и умения наставляемого

№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Комментарии
1					

Предварительная оценка:

отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно

Итоговая оценка с учетом корректировок куратора:

отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно

Наставник _____ «__» 20__ г
подпись Фамилия (полностью), имя, отчество (инициалы)

Куратор _____ «__» 20__ г
подпись Фамилия (полностью), имя, отчество (инициалы)

Ф.И.О.

С результатами наставничества ознакомлен:

Наставляемый _____ «__» 20__ г
подпись Фамилия (полностью), имя, отчество (инициалы) дата

Изучение профессиональной деятельности молодого специалиста (банк тестов и анкет)

Тест для изучения затруднений начинающего педагога дошкольного образования «Познай себя»

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:
 - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю.
2. Владение методами педагогической диагностики:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
 - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю и свободно применяю.
7. Использование здоровьесберегающих технологий:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.

9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с детьми:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

**Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов
к профессиональной деятельности**

1. С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?
 - *хорошим, потому что* _____;
 - *доброжелательным, потому что* _____;
 - *удовлетворительным, потому что* _____;
 - *плохим, потому что* _____;
 - *безразличным, потому что* _____.
2. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте? _____
3. Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?
 - *выделена рабочая зона;*
 - *оказывается своевременное методическое информирование;*
 - *удобное время работы методического кабинета;*
 - *оказание помощи со стороны опытных педагогов;*
 - *гибкий режим работы;*
 - *четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;*
 - *доброжелательная атмосфера в коллективе;*
 - *другое* _____
4. С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы? _____
5. Как складываются ваши отношения с коллективом?
 - *коллеги приняли доброжелательно;*
 - *оказывают моральную поддержку;*
 - *удалось найти общий язык с коллективом;*
 - *коллеги оказывают практическую помощь;*
 - *приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;*
 - *помогают решать педагогические задачи;*
 - *рекомендуют методы и приемы работы с детьми;*
 - *коллеги с первого дня не обращают внимания;*
 - *открыто демонстрируют нежелание помогать;*
 - *нет взаимопонимания с коллегами;*
 - *свободно делюсь опытом работы с коллегами;*
 - *коллеги обращаются за практическими советами;*
 - *я не нуждаюсь в помощи коллег.*
6. Как складывается ваше общение с воспитанниками?
 - *дети настроены положительно;*
 - *не воспринимают всерьез;*
 - *с трудом получается настроить их на общение;*
 - *не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.*
7. Как складывается ваше общение с родителями воспитанников?
 - *испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;*
 - *не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.*
8. В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?
 - *в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;*
 - *проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;*
 - *организации образовательного пространства для детей и родителей;*
 - *организации процесса самообразования;*
 - *другое* _____
9. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему? _____
10. Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе.

Анкета для педагогов
«Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы»

1. Что, на ваш взгляд, вам особенно удастся в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми?
2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются?
3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег?
4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:
 - *интересные педагогические находки;*
 - *новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;*
 - *новые приемы и формы работы с детьми.*
5. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?
(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)
 - 2 ч;
 - 1,5 ч;
 - 1 ч;
 - 0,5 ч.
6. Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:
 - *организационные моменты;*
 - *психологический настрой детей на образовательную деятельность;*
 - *формы проведения опроса;*
 - *объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;*
 - *закрепление изученного материала.*
7. По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?
8. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?
9. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?
 - *педагог - наставник;*
 - *зам. зав. по ВМР;*
 - *педагог - психолог.*

Анкета

«Определение затруднений педагогов при организации образовательного процесса»

Инструкция. Уважаемый педагог! Определите степень своих затруднений в приведенных ниже аспектах педагогической деятельности (*поставьте "галочку" в соответствующей графе*)

Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
	Очень сильная	Сильная	Средняя	Слабая или отсутствует
Тематическое планирование				
Перспективное планирование				
Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства				
Овладение содержанием новых программ и технологий				
Умение ставить цели				
Умение отработать содержание материала к занятию в соответствии с поставленной задачей				
Использование эффективных форм на занятии				
Использование элементов современных педагогических технологий				
Умение провести самоанализ занятия				
Осуществление дифференцированного подхода к обучению				
Описание своего опыта работы				

Спасибо!

Обработка результатов. Обработка результатов производится путем анализа ответов и выделения проблемных зон.

Анкета

«Определение затруднений педагогов при организации воспитательного процесса»

Инструкция. Уважаемый педагог! Определите степень своих затруднений в приведенных ниже аспектах педагогической деятельности (*поставьте "галочку" в соответствующей графе*)

Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
	Очень сильная	Сильная	Средняя	Слабая или отсутствует
Планирование воспитательной работы				
Умение поставить цель и задачи в воспитательной работе				
Знание современных воспитательных технологий				
Введение инновационных форм воспитательной работы				
Использование современных воспитательных технологий				
Знание детской возрастной психологии				
Работа с родителями				
Проведение родительских собраний				
Индивидуальная работа с детьми				

Спасибо!

Обработка результатов. Обработка результатов производится путем анализа ответов и выделения проблемных зон.

Диагностическая карта затруднений педагога

Цель - создать технологию диагностики труда педагога.

Задачи:

- определить уровень теоретических и профессиональных знаний и умений педагога;
- составить карту образовательных запросов педагога.

№	Содержание объектов наблюдений	Показатель
ЗНАНИЯ		
1.	Основные вопросы педагогики и психологии (закономерности развития)	
2.	Содержание различных видов детской деятельности (игровой, исследовательско-познавательной, коммуникативной, изобразительной и т.д.)	
3.	Методика организации различных видов детской деятельности	
УМЕНИЯ		
1.	Определять цели занятия	
2.	Отобрать содержание материала к занятию в соответствии с поставленной целью	
3.	Планировать и организовывать самостоятельную деятельность воспитанников	
4.	Использовать разнообразные формы работы с воспитанниками на занятии	
5.	Осуществлять дифференцированный подход к обучению	
6.	Оценивать результат занятия согласно поставленной цели	
7.	Отслеживать результаты деятельности детей, фиксировать и обобщать	
8.	Организовать работу по преодолению пробелов предшествующего обучения	
9.	Развивать и поддерживать интерес к занятию	
10.	Ясно и четко излагать материал	

Наличие перечисленных параметров отмечается знаком «+», использование на высоком уровне «+ +», отсутствует или неудачное применение - знаком «-» или «--».

**Анкета куратора
Оценка Программы наставничества**

ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка реализации Программы в баллах, где: — 1 – минимальный балл — 10 - максимальный балл									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Актуальность Программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в дошкольной образовательной организации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач ДОУ соотнесены с планируемыми результатами.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствие на практике организации процесса наставнической деятельности в ДОУ принципам, заложенным в методологии Целевой модели.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Наличие понятных форматов (для кураторов) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых в ДОУ.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий:

ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка реализации Программы в баллах, где: — 1 – минимальный балл — 10 - максимальный балл									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в Программе? _____

3. Чего Вам не хватило в Программе и/или что хотелось бы изменить? _____

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Программе? (да/нет)

5. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? (да/нет)

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (да/нет)

Благодарим Вас за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий:

ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка реализации Программы в баллах, где: — 1 – минимальный балл — 10 - максимальный балл									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в Программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в Программе? _____

3. Чего Вам не хватило в Программе и/или что хотелось бы изменить? _____

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? (да/нет)

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Программе? (да/нет)

6. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? (да/нет)

7. Была ли для Вас полезна работа с наставляемым? (да/нет)

Благодарим Вас за участие в опросе!