

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества
муниципального района Мелеузовский район
Республики Башкортостан

Принято на заседании
методического совета
МБОУ ДО ДДЮТ
Протокол № 1 от 31.08.2023г.



Утверждаю
Директор МБОУ ДО ДДЮТ
Р.Р. Якиев
Приказ № 114-од от 31.08.2023г.

**Персонализированная программа наставничества
«Педагог» - «Педагог»**

Срок реализации – 1 год

Автор-составитель программы:
Максютова Ляйсан Рафиковна,
педагог дополнительного
образования

г. Мелеуз, 2023

Пояснительная записка

Наставничество в сфере хореографии является важным аспектом профессионального развития педагогов. Оно способствует обмену опытом, передаче знаний и навыков, а также повышению квалификации специалистов. Однако, несмотря на значимость этой практики, существует ряд проблем, связанных с организацией и реализацией наставничества.

Одной из основных проблем является недостаток квалифицированных наставников. В сфере хореографии требуется высокий уровень профессионализма и опыта, что делает поиск подходящих кандидатов на роль наставника сложным. Кроме того, многие педагоги, имеющие необходимые навыки, могут быть заняты или не заинтересованы в наставничестве.

Ещё одной проблемой является отсутствие системы мотивации наставников. Часто наставничество воспринимается как дополнительная нагрузка, не приносящая материального вознаграждения. Это может привести к снижению интереса к этой деятельности и, как следствие, к снижению качества наставничества.

Также проблемой является отсутствие единой методологии наставничества в хореографии. Различные педагоги могут использовать разные подходы и методы, что затрудняет обмен опытом и передачу знаний. Это может привести к разнообразию практик и подходов, которые не всегда являются эффективными.

Ещё одной проблемой является недостаточное внимание к развитию профессиональных компетенций наставников. Обучение и повышение квалификации наставников должны быть непрерывными, чтобы они могли поддерживать свой уровень знаний и навыков. Однако часто этому аспекту уделяется недостаточно внимания.

Проблема наставничества в сфере хореографии требует решения. Необходимо разработать систему мотивации наставников, создать единую методологию наставничества и обеспечить непрерывное развитие профессиональных компетенций наставников. Это позволит повысить качество наставничества и способствовать профессиональному развитию педагогов в сфере хореографии.

Наставник - Максютова Ляйсан Рафиковна

Наставляемый - Баймуратова Регина Ниязовна

Описание проблемы: интеграция молодого учителя в педагогическую профессию.

Цели и задачи наставничества:

Цель: помощь молодому педагогу в нахождении своей траектории личностно-профессионального роста на этапе вхождения в профессию и последующей реализации в ней.

Задачи:

- помочь молодому специалисту в сохранении интереса к педагогической деятельности и закреплении его в МБОУ ДО ДДЮТ;
- способствовать формированию у молодого педагога потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- оптимизировать процесс личностно-профессионального становления педагога, способствовать развитию его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- оказывать поддержку молодому специалисту в преодолении профессиональных затруднений, возникших при выполнении должностных обязанностей;
- способствовать успешной адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, правилам поведения и выполнения единых требований в образовательной организации.

Срок реализации программы наставничества: 2023-2024 учебный год.

Промежуточные и планируемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в организации;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах обучения и воспитания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий.

Расписание встреч: не менее трех раз в неделю.

Режим работы: очный.

Для решения проблемы наставничества в сфере хореографии можно предложить следующие меры:

1. **Создание системы мотивации наставников.** Это может быть материальное вознаграждение, признание заслуг, возможность профессионального роста и другие стимулы.
2. **Разработка единой методологии наставничества.** Это позволит обеспечить единый подход к наставничеству и обмен опытом между наставниками.
3. **Организация обучения и повышения квалификации наставников.** Это позволит поддерживать их уровень знаний и навыков на высоком уровне.
4. **Создание сети наставников.** Это позволит обеспечить доступность наставничества для всех педагогов в сфере хореографии.
5. **Поддержка и развитие профессиональных сообществ.** Это позволит обмениваться опытом и знаниями между наставниками и педагогами.

6. **Привлечение молодых специалистов.** Это позволит обеспечить приток новых идей и подходов в сферу наставничества.

Решение проблемы наставничества в сфере хореографии позволит повысить качество образования и профессионального развития педагогов, а также способствовать развитию сферы хореографии в целом.

Наставничество в области хореографии играет ключевую роль в передаче опыта и знаний от старшего поколения младшему. Однако существуют определённые трудности, которые необходимо учитывать при разработке и реализации персонализированных программ наставничества:

1. отсутствие квалифицированных наставников.
2. отсутствие единой методики подготовки наставников.
3. недостаточное финансирование и материально-техническое обеспечение.
4. отсутствие системы мотивации и стимулирования наставников.

Цели и задачи:

1. **Поддержка и развитие профессиональных компетенций молодого педагога:**
 - Помощь в освоении методик и подходов к обучению;
 - Развитие навыков планирования и организации учебного процесса;
 - Повышение уровня методической грамотности.
2. **Содействие в адаптации молодого специалиста:**
 - Помощь в интеграции в коллектив;
 - Ознакомление с внутренними правилами Дворца детского и юношеского творчества
 - Помощь в преодолении возможных трудностей и неуверенности.
3. **Развитие личностных качеств и профессиональных компетенций более опытного педагога:**
 - Обмен опытом и знаниями;
 - Развитие навыков коммуникации и эмпатии;
 - Повышение мотивации и интереса к профессии.
4. **Создание условий для профессионального и личностного роста педагога-наставника и молодого специалиста**
 - Стимулирование самообразования и саморазвития;
 - Поддержка в поиске новых идей и подходов к обучению;
 - Помощь в реализации творческих проектов.
5. **Формирование позитивного отношения к наставничеству и педагогической профессии в целом:**
 - Повышение престижа профессии;
 - Формирование положительного имиджа наставника;
 - Поддержка молодых специалистов в их стремлении к профессиональному росту.
6. **Создание условий для обмена опытом и знаниями между участниками программы:**
 - Обсуждение актуальных вопросов и проблем в образовании;

- Обмен лучшими практиками и методиками;
 - Поддержка в поиске решений сложных задач.
7. **Поддержка в развитии коммуникативных навыков и умения работать в команде:**
- Развитие навыков сотрудничества и взаимодействия;
 - Поддержка в разрешении конфликтов;
 - Помощь в установлении эффективных коммуникаций с коллегами и учениками.
8. **Создание условий для поддержки молодых педагогов в их профессиональном развитии:**
- Помощь в разработке индивидуальных планов развития;
 - Поддержка в прохождении аттестации и повышении квалификации;
 - Помощь в решении возникающих проблем и трудностей.
9. **Создание условий для формирования позитивного отношения к наставнической деятельности:**
- Поддержка интереса к наставничеству;
 - Помощь в поиске мотивации и вдохновения;
 - Поддержка в преодолении возможных трудностей.
10. **Создание условий для повышения профессионального уровня обоих участников программы:**
- Обмен опытом и знаниями;
 - Поддержка в освоении новых методик и подходов;
 - Помощь в развитии профессиональных компетенций.
 1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов-хореографов.
 2. Формирование у них ценностных ориентаций и мотивации к достижению успеха.
 3. Развитие творческих способностей и художественного вкуса.
 4. Формирование навыков самостоятельной работы и самоконтроля.

Форма и виды наставничества:

1. Индивидуальное наставничество.
2. Очно-заочная форма обучения.
3. Смешанный тип наставничества (сочетание элементов формального и неформального общения).

Промежуточные результаты программы наставничества

Программа наставничества между опытными педагогами и начинающими коллегами направлена на поддержку и развитие профессиональных навыков молодых специалистов. В рамках программы проводятся регулярные встречи, обсуждения и практические занятия, которые помогают молодым педагогам адаптироваться к рабочей среде, улучшить свои навыки и повысить уверенность в себе.

Основные результаты программы:

1. **Обмен опытом:** Наставники делятся своими знаниями и опытом с молодыми коллегами, что позволяет последним быстрее адаптироваться к рабочей среде и улучшить свои навыки.
2. **Повышение квалификации:** Молодые педагоги имеют возможность посещать мастер-классы, семинары и другие мероприятия, которые помогают им развиваться в профессиональном плане.
3. **Поддержка и мотивация:** Наставники оказывают психологическую поддержку молодым специалистам, помогают им преодолевать трудности и сохранять мотивацию.
4. **Развитие коммуникативных навыков:** В рамках программы проводятся тренинги по коммуникации, которые помогают молодым педагогам улучшить свои навыки общения с коллегами и учениками.
5. **Создание профессиональной сети:** Участники программы могут установить контакты с другими педагогами, что может привести к обмену опытом и совместным проектам в будущем.
6. **Анализ промежуточных результатов:** Регулярно проводятся встречи, на которых обсуждаются промежуточные результаты программы и вносятся коррективы в её реализацию.
7. **Поддержка в профессиональном развитии:** Наставники помогают молодым педагогам определить свои профессиональные цели и разработать план их достижения.
8. **Формирование позитивного отношения к профессии:** Программа способствует формированию позитивного отношения молодых педагогов к своей профессии, что может привести к повышению их мотивации и удовлетворённости работой.
9. **Развитие профессиональных компетенций:** Молодые педагоги имеют возможность развивать свои профессиональные компетенции, что может привести к их профессиональному росту и карьерному продвижению.
10. **Формирование навыков самостоятельности:** Молодые педагоги учатся самостоятельно решать возникающие проблемы и преодолевать трудности, что способствует их профессиональному развитию.

Программа наставничества является эффективным инструментом для поддержки и развития молодых педагогов. Она позволяет им быстрее адаптироваться к рабочей среде, улучшить свои навыки и повысить уверенность в себе, что, в свою очередь, может привести к их профессиональному росту и успеху в профессии.

— Повышение уровня знаний и навыков молодых педагогов-хореографов.

— Формирование у них позитивного отношения к наставничеству и желания развиваться в выбранном направлении.

Планируемые результаты персонализированной программы наставничества

- 1. Повышение профессионального уровня молодого педагога:**
 - обмен опытом и лучшими практиками между наставником и молодым педагогом;
 - освоение молодым педагогом новых методик и технологий обучения;
 - развитие профессиональных компетенций молодого педагога.
- 2. Поддержка и развитие молодого педагога:**
 - создание условий для профессионального и личностного роста молодого педагога;
 - формирование мотивации к самообразованию и саморазвитию;
 - развитие коммуникативных навыков и умений работать в команде.
- 3. Укрепление связей между педагогами:**
 - обмен опытом и методиками между педагогами разного уровня опыта;
 - создание атмосферы сотрудничества и взаимоподдержки в коллективе;
 - развитие профессионального сообщества педагогов.
- 4. Повышение качества образования:**
 - внедрение новых методик и технологий в образовательный процесс;
 - развитие творческого подхода к обучению;
 - формирование у обучающихся навыков самостоятельного мышления и анализа.
- 5. Развитие личностных качеств молодого педагога:**
 - повышение уверенности в своих профессиональных возможностях;
 - развитие творческого потенциала;
 - формирование позитивного отношения к своей профессии.
- 6. Оценка эффективности программы:**
 - анализ результатов работы молодого педагога после завершения программы наставничества;
 - выявление проблем и трудностей, с которыми столкнулся молодой педагог в процессе обучения;
 - корректировка программы наставничества в случае необходимости.

Таким образом, персонализированная программа наставничества по хореографии направлена на создание условий для профессионального роста молодых педагогов-хореографов и формирование у них ценностных ориентиров и мотивации к достижению успеха. Она учитывает современные тенденции в образовании и требования к подготовке специалистов в области хореографии.

**Подготовительный этап
персонализированной программы наставничества
(сентябрь):**

- 1. Определение целей и задач программы:**
 - Обсуждение с наставником и наставляемым целей и задач программы.
 - Уточнение ожиданий и интересов обеих сторон.
- 2. Сбор информации:**
 - Изучение профессионального опыта и достижений наставника и наставляемого.
 - Анализ образовательных программ и материалов, которыми они пользуются.
 - Выявление сильных и слабых сторон каждого участника.
- 3. Установление контакта:**
 - Организация встречи для знакомства и обсуждения программы.
 - Создание доверительной атмосферы.
- 4. Разработка индивидуального плана:**
 - Совместное определение основных направлений развития.
 - Составление плана работы на год.
- 5. Определение методов и форм работы:**
 - Выбор наиболее эффективных методов обучения и развития.
 - Использование разнообразных форм работы (лекции, семинары, мастер-классы, тренинги и т. д.).
- 6. Определение сроков и этапов реализации:**
 - Установление сроков выполнения задач.
 - Разбиение программы на этапы.
- 7. Обсуждение возможных трудностей и способов их преодоления:**
 - Выявление потенциальных проблем.
 - Поиск путей их решения.
- 8. Согласование критериев оценки эффективности программы:**
 - Определение критериев успеха.
 - Согласование способов оценки результатов.
- 9. Оформление документов:**
 - Составление договора о наставничестве.
 - Оформление других необходимых документов.
- 10. Начало реализации программы.**
 - Этот этап является важным шагом в персонализированной программе наставничества. Он помогает участникам лучше понять друг друга, определить цели и задачи программы, а также разработать план работы.

**Основной этап
персонализированной программы наставничества
(октябрь – март):**

1. **Регулярные встречи наставника и молодого педагога** не менее одного раза в месяц для обсуждения индивидуального плана работы, обмена опытом и знаниями, поддержки в решении возникающих проблем и трудностей.
2. **Анализ уроков, мероприятий и проектов** с целью выявления сильных и слабых сторон молодого педагога, определения направлений для дальнейшего развития.
3. **Обмен опытом и знаниями** между наставником и молодым педагогом, а также с другими участниками программы.
4. **Практическая помощь** в подготовке уроков, мероприятий и проектов, а также в решении конкретных задач, возникающих в процессе работы.
5. **Поддержка мотивации** молодого педагога, формирование позитивного отношения к профессии.
6. **Организация совместных мероприятий** (мастер-классы, семинары, круглые столы и т. д.) для обмена опытом и знаниями, а также для развития коммуникативных навыков и умения работать в команде.

**Аналитический этап
персонализированной программы наставничества
(апрель):**

Цели этапа:

1. Анализ результатов работы за предыдущий период.
2. Определение сильных и слабых сторон наставника и подопечного.
3. Планирование дальнейшей работы на основе полученных данных.

Задачи этапа:

1. Сбор информации о достижениях подопечного за предыдущий период.
2. Оценка эффективности используемых методов и приёмов работы.
3. Выявление проблемных зон в работе подопечного.
4. Обсуждение планов на следующий период работы.

Методы анализа:

1. Наблюдение за работой подопечного.
2. Анализ видеозаписей выступлений и занятий.
3. Проведение тестирования и опросов.
4. Изучение отзывов и рекомендаций от коллег и учеников.

Ожидаемые результаты:

1. Определение сильных и слабых сторон подопечного.
2. Выявление проблемных зон в работе.
3. Планирование дальнейшей работы с учётом полученных данных.
4. Повышение эффективности работы наставника и подопечного.

Рекомендации:

1. Наставник должен быть готов к открытому обсуждению результатов работы и к получению конструктивной критики.

2. Подопечный должен быть готов к анализу своих достижений и ошибок.
3. Обсуждение результатов работы должно быть направлено на поиск путей улучшения качества работы.

План работы на следующий период:

1. На основе полученных данных разработать индивидуальный план работы с подопечным.
2. Уделить внимание слабым сторонам подопечного и помочь ему их преодолеть.
3. Продолжить работу над сильными сторонами подопечного и помочь ему развить их.
4. Планировать совместные выступления и проекты, чтобы подопечный мог продемонстрировать свои навыки.
5. Поддерживать мотивацию подопечного и помогать ему сохранять интерес к хореографии.

Оценка результатов работы:

1. Проводить регулярные встречи для обсуждения прогресса.
2. Оценивать достижения подопечного на основе установленных критериев.
3. Вносить коррективы в план работы на основе полученных результатов.

Завершение этапа:

1. Подведение итогов работы за период.
2. Обсуждение дальнейших планов.
3. Определение новых целей и задач на следующий период.
 - Оценка результатов работы.
 - Анализ достигнутых целей и задач.
 - Определение дальнейших шагов и перспектив.

Заключительный этап

(май):

- Подведение итогов работы.
- Рефлексия и обсуждение результатов.
- Планирование дальнейших шагов.

Методы работы:

- Индивидуальные консультации.
- Групповые обсуждения.
- Анализ уроков и мероприятий.
- Обмен опытом.
- Практическая помощь.

Ожидаемые результаты:

- Повышение профессиональных компетенций молодого педагога.
- Формирование позитивного отношения к профессии.
- Обмен опытом и лучшими практиками между наставником и молодым педагогом.
- Создание условий для профессионального роста молодого педагога.

Оценка эффективности программы:

- Регулярные встречи наставника и молодого педагога для обсуждения результатов работы.
- Анализ достигнутых целей и задач.
- Сбор обратной связи от молодого педагога и наставника.

Ресурсы, необходимые для реализации программы:

- Время наставника и молодого педагога.
- Материалы и ресурсы для проведения занятий и мероприятий.

Возможные риски и способы их предотвращения:

- Отсутствие мотивации у молодого педагога.
- Способы предотвращения: регулярные встречи, поддержка и мотивация.
- Конфликты между наставником и молодым педагогом.
- Способы предотвращения: уважительное отношение, открытость к обсуждению.

Виды самообразовательной деятельности педагога по хореографии во Дворце детского и юношеского творчества:

1. **Изучение методической литературы и научных статей.** Педагог может самостоятельно изучать различные источники, посвящённые вопросам педагогики, психологии, теории и методики хореографии. Это позволит ему быть в курсе последних исследований и тенденций в области образования.
2. **Посещение семинаров, конференций и мастер-классов.** Участие в профессиональных мероприятиях позволяет педагогу обмениваться опытом с коллегами, узнавать о новых подходах и методиках, а также получать обратную связь от экспертов.
3. **Онлайн-курсы и вебинары.** Современные технологии предоставляют возможность обучаться дистанционно. Педагог может пройти онлайн-курсы по педагогике, психологии, методике преподавания хореографии и другим смежным дисциплинам.
4. **Самостоятельный анализ уроков и занятий.** Педагог может записывать свои уроки и занятия на видео, а затем анализировать их, выявляя сильные и слабые стороны. Это поможет ему определить, какие аспекты нужно улучшить, и разработать план самообразования.
5. **Работа с наставником.** Наличие опытного наставника может значительно ускорить процесс самообразования. Наставник может указать на слабые места в знаниях и опыте молодого педагога, помочь составить план развития и дать ценные советы.
6. **Изучение передового опыта.** Педагог может изучать опыт других педагогов-хореографов, которые добились успеха в своей профессии. Это поможет ему перенять лучшие практики и адаптировать их под свои условия.
7. **Самостоятельная разработка методических материалов.** Педагог может создавать собственные методические материалы, такие как планы уроков,

конспекты занятий, сценарии мероприятий и т. д. Это позволит ему лучше понять материал и разработать эффективные методы обучения.

8. **Ведение дневника самообразования.** Педагог может вести дневник, в котором будет записывать свои достижения, успехи и неудачи. Это поможет ему отслеживать свой прогресс и корректировать план самообразования.
9. **Участие в профессиональных сообществах.** Педагог может присоединиться к профессиональным сообществам, где он сможет общаться с коллегами, обмениваться опытом и получать поддержку.
10. **Регулярное обновление знаний.** Педагог должен постоянно обновлять свои знания, чтобы оставаться актуальным и эффективным в своей профессии. Для этого необходимо выделять время на самообразование и следить за новинками в области педагогики и хореографии.

Самообразование является важным условием профессионального роста педагога. Оно позволяет ему оставаться в курсе последних тенденций, развивать свои навыки и компетенции, а также находить новые подходы к обучению детей.

Мероприятия, способствующие развитию наставничества во Дворце детского и юношеского творчества:

1. **Мастер-классы и воркшопы для молодых педагогов.** Опытные хореографы могут проводить мастер-классы и воркшопы для начинающих коллег, делиться своим опытом и методиками. Это поможет молодым педагогам быстрее адаптироваться в профессии и получить ценные знания от наставников.
2. **Совместные проекты и постановки.** Организация совместных проектов и постановок, в которых участвуют как опытные, так и начинающие хореографы, способствует обмену опытом и знаниями. Молодые специалисты могут учиться у своих наставников, а опытные — находить новые идеи и подходы.
3. **Регулярные встречи и обсуждения.** Организация регулярных встреч и обсуждений, на которых молодые педагоги могут задавать вопросы и получать обратную связь от наставников. Это поможет им лучше понять, как развивать свои навыки и достигать профессиональных целей.
4. **Организация совместных мероприятий.** Организация совместных мероприятий, таких как концерты, фестивали и конкурсы, где молодые специалисты могут продемонстрировать свои достижения и получить обратную связь от наставников.
5. **Поддержка инициатив молодых педагогов.** Поощрение инициатив молодых специалистов, их участие в разработке новых методик и подходов в хореографии. Наставники могут помочь им реализовать свои идеи и получить опыт.

6. **Обмен опытом и лучшими практиками.** Организация обмена опытом и лучшими практиками между различными образовательными организациями, занимающимися хореографией. Это позволит молодым педагогам узнать о новых методиках и подходах, а также получить поддержку от коллег.
7. **Поддержка профессионального роста.** Организация курсов повышения квалификации, мастер-классов и семинаров, которые помогут молодым педагогам развивать свои навыки и компетенции. Наставники могут сопровождать их на этих мероприятиях и давать обратную связь.
8. **Создание сообщества молодых педагогов.** Формирование сообщества молодых специалистов, где они смогут обмениваться опытом, получать поддержку и помощь друг от друга. Наставники могут выступать в роли менторов для этого сообщества.
9. **Поддержка исследовательской деятельности.** Поощрение исследовательской деятельности молодых педагогов, их участие в научных конференциях и публикациях. Наставники могут помочь им в написании статей и подготовке докладов.

Эти мероприятия помогут создать благоприятную среду для развития наставничества. Молодые педагоги получают поддержку и помощь от опытных коллег, а также смогут развивать свои навыки и компетенции.

Программа наставничества по хореографии играет важную роль в профессиональном развитии участников. Она способствует обмену опытом и знаниями между наставниками и подопечными, что позволяет молодым специалистам получить ценные советы и рекомендации от более опытных коллег.

Эта программа помогает участникам повысить свою квалификацию, улучшить качество работы и сформировать творческий потенциал. Она способствует личностному росту, развитию профессиональных компетенций и мотивации к дальнейшему развитию в области хореографии.

Таким образом, программа наставничества является эффективным инструментом для развития молодых специалистов в области хореографии. Она позволяет им получить ценные знания и навыки, а также поддержку и мотивацию от опытных коллег. Это способствует повышению качества работы и формированию профессионального сообщества в области хореографии.

Литература:

- 1. Гафнер, Ю.А.** Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.
- 2. Дипломатова, З.Ю.** Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя [Электронный ресурс] / З.Ю. Дипломатова, В.Н. Иванов, Г.А. Александрова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2021. – № 1 (110). – С. 131-140.
- 3. Бочарова, О.В.** Наш старший друг, наш друг бесценный [Электронный ресурс] / О.В. Бочарова, В.П. Плотникова // Дневник наставника : сб. метод.рекомендаций. – Белгород, 2020. – С. 14-18.
4. Официальный сайт [Электронныйресурс]: Межрегиональная тьюторская ассоциация. Режим доступа: <https://thetutor.ru/> (дата обращения 20.06.2023).
5. Официальный сайт [Электронный ресурс]: Региональный Центр непрерывного повышения педагогического мастерства (ЦНППМ) Режим доступа: <https://cnppm.iro51.ru/tsnppm/o-nas.html> (дата обращения 20.06.2023).

Дневник наставника

Дата: _____

Описание события:

Мои впечатления:

Задачи на следующий период:

Оценка эффективности программы:

План на следующую неделю:

Наставник: _____

Анкета наставника

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	Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Насколько вы довольны вашей совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Что вы ожидали от программы и своей роли?										
13	Насколько оправдались ваши ожидания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Что особенно ценно для Вас было в программе?										
15	Чего вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
16	Как часто проводились мероприятия по	Очень	Часто	Редко	1-2	Никогда					

	развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	часто			раза	
--	---	-------	--	--	------	--

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. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставляемого

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 навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	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?										
14	Насколько оправдались ваши ожидания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Что особенно ценно для Вас было в программе?										

16	Чего вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?					
17	Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
<p>18.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]</p> <p>19.Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]</p> <p>20.Видители Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]</p> <p>21.Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]</p> <p>22. После общения с наставником почувствовали ли вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]</p> <p>23. Заметили ли вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных вам группах? [да/нет]</p> <p>24.Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]</p> <p>25.Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?[да/нет]</p>						

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 20
(двадцать)
листов

Директор Муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования Дворец
детского (юношеского)
творчества муниципального
района Мелеузовский район РБ
_____ Р.Р.Якиев

