

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 51
комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 51 Красносельского района СПб)**

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
ГБДОУ детского сада № 51
Красносельского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 6 от 29.08. 2022

УТВЕРЖДЕНА
Приказом ГБДОУ детского сада № 51
Красносельского района
Санкт-Петербурга
№ 68- А от 29.08.2022

**Программа наставничества
ГБДОУ детского сада № 51 Красносельского района СПб
на 2022-2025 годы**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества ГБДОУ детского сада № 51 Красносельского района СПб
Решение об утверждении Программы	Приказ заведующего
Авторы-разработчики Программы	Заведующий Уманская Н.Г. Старший воспитатель Тихомирова И.А.
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> •ФЗ РФ № 273 «Об образовании», ст. 28, 47, 48. •Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». •Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга Распоряжение КО СПб от 30.03.2022 № 623-р <p>Локальные нормативные акты ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Положение о системе наставничества педагогических работников в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 51 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга •Положение ДОУ о наставничестве; •Приказ о назначении наставников. •Устав ГБДОУ детского сада № 51 •Программа развития ДОУ на 2020-2024гг.
Цель Программы	Цель: внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, • увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; • оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество

	<ul style="list-style-type: none"> • формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; • изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей; • активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней; • обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации. • создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образования и профессиональной деятельности; • формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения
Ожидаемые результаты	<p>Наставляемые приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>
Реализуемые формы наставничества	«педагог–педагог»
Этапы реализации	<p>1 этап - диагностический 2022 - 2023 2 этап - практический 2023 - 2024 3 этап - аналитический 2024-2025</p>
Сроки реализации	3 года

1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, помочь в профессиональном становлении и росте поэтому вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

1.2 Проблема

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Реализовать «Наставничество» как профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1.3. Цель: внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.

Задачи:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОО, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
- изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОО, муниципального, регионального и федерального уровней;

- обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения

1.4.В Программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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.

Куратор - сотрудник ДООУ, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководитель ОО	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества • Разработка Программы наставничества. • Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. • Реализация кадровой политики в Программе наставничества. • Назначение куратора. • Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование базы наставников и наставляемых. • Организация обучения наставников • Контроль процесса Реализации Программы наставничества • Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. • Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. • Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. • Разработка персонализированных программ наставничества. • Мотивационная (эмоционально—психологическая) поддержка наставляемого; • Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; • Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; • Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	<ul style="list-style-type: none"> • Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

3. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Содержание программы реализуется последовательно. **Этапы реализации программы:**

1 этап - Диагностический

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

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

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

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

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

1. ФОРМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТОВЛЯЕМЫМ

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

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы. Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Формы работы с молодыми педагогами		
ИМЦ Красносельского района СПб СПб АППО	Уровень образовательной организации	Комитет по образованию СПб
Курсы повышения квалификации. Городские методические объединения. Районные и городские семинары, конференции. Вебинары Конкурсы профессионального мастерства Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах	Диалог, беседа. Индивидуальная, групповая консультация. Самоанализ собственной деятельности. Обучающие семинары. Практикумы. Анкетирование, опрос. Мастер-класс педагога наставника. Взаимопосещения, открытые просмотры Анализ педагогических ситуаций. Деловая игра. Круглый стол.	Аттестация педагогических работников Профессиональные конкурсы

2. ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН ПЕДАГОГА НАСТАВНИКА

1 этап - Диагностический

Разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раз в 3 месяца. На основании результатов анализа индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап - Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап - Аналитический

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

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

**«Дорожная карта»
реализации модели наставничества в ГБДОУ № 51 на 2022–2025 учебные годы**

Мероприятия	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества ДОУ о реализации программы наставничества	Май 2022г.	Заведующий
Корректировка положения о наставничестве в ДОУ. Разработка дорожной карты и программы наставничества в ДОУ.	Август 2022г.	Старший воспитатель
Утверждение дорожной карты и программы наставничества в ДОУ. Утверждение положения о наставничестве в ДОУ.	Август 2022г.	Заведующий
Назначение куратора в ДОУ	Август 2022г.	Заведующий
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества	Август 2022г.	Куратор
Размещение на официальном сайте ДОУ локально-нормативных документов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Сентябрь 2022г.	Куратор Ответственный за ведение сайта
Проведение анкетирования среди педагогов - наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставляемых.	Сентябрь 2022г.	Куратор
Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставников.	Сентябрь 2022г.	Куратор
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Сентябрь 2022г.	Куратор
Проведение собеседования с наставниками	Сентябрь 2022г.	Куратор

Обучение наставников	Сентябрь 2022	Куратор
Проведение организационной встречи наставника и наставляемого	Сентябрь 2022	Куратор
Формирование пар «наставник - наставляемый»	Сентябрь 2022	Куратор
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Сентябрь 2022	Куратор
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Октябрь 2022г - май 2024г.	Куратор
Сбор обратной связи от участников программы наставничества	Июнь - июль 2024г.	Куратор
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность.	Август-октябрь 2024г.	Куратор
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2024г.	Куратор
Сбор обратной связи от участников программы наставничества	Январь 2025г.	Куратор
Проведение анкетирования. Мониторинг личной удовлетворённости участием в программе наставничества	Февраль - март 2025г.	
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май 2025г.	Заведующий Старший воспитатель Куратор
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Июнь - август 2025г.	Старший воспитатель
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества	Сентябрь - октябрь 2025г.	Куратор
Публикация итогов наставничества, лучших наставников на сайте ДООУ	Ноябрь 2025г.	Старший воспитатель ответственный за ведение сайта
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу данных наставников и базу наставляемых	Декабрь 2025г.	Куратор

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
 (Ф.И.О.)
 Наставник: _____
 (Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

- 3 – высокий уровень развития навыка;
- 2 - средний уровень развития навыка;
- 1– развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ОП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность			

2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ОП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

**Форма индивидуального плана профессионального становления
молодого педагога**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления
молодого педагога _____ года работы
(первого; второго; третьего)
в должности «воспитатель»**

(Ф.И.О. молодого педагога)
на _____ учебный год.

Педагог-наставник:

(Ф.И.О. педагога)

Цель: _____

Задачи: _____

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Ожидаемый результат

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

- Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- Культура ведения документации.
- Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
- Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
- Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
- Использование инновационных форм, методов образования.
- Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
- Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
- Осуществление самообразования.
- Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
- Дисциплинированность и ответственность
- Достижения детей

Анкеты для молодого педагога**Вводная анкета**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

- в календарно-тематическом планировании
 - в составлении рабочей программы
 - в составлении перспективного планирования
 - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
 - в ведении другой документации воспитателя (укажите какой)
-
- в проведении организованной образовательной деятельности
 - в проведении педагогической диагностики
 - в проведении культурно - досуговых мероприятий
 - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
 - в проведении других мероприятий (укажите каких)

-
- в общении с коллегами, администрацией
 - в общении с воспитанниками
 - в общении с родителями воспитанников
 - другое (допишите)
-

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию _____
- практико-ориентированному семинару _____
- курсам повышения квалификации _____
- мастер-классам _____
- творческим лабораториям _____
- индивидуальной помощи со стороны наставника _____
- школе молодого педагога _____
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения _____
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе _____
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников _____
- оценка достижений воспитанников, динамики развития _____
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов _____
- урегулирование конфликтных ситуаций _____
- формы работы с родителями _____
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками _____
- другое (допишите) _____

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы
Уважаемый педагог!**

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2 – 3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5 – 2,5 часа в неделю;
- 2 – 1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30 – 70 процентов;
- 60 – 40 процентов;
- 70 – 30 процентов;
- 80 – 20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период?