

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества»

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
Протокол № 1
от «14» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ЦРТДЮ
_____ Сташук Е.В.
Приказ от «14» сентября 2022
№ 368

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
молодого специалиста

Вилючинск
2022

Оглавление

Пояснительная записка.....	3
Основные нормативные документы, регулирующие работу системы наставничества.....	4
Организация деятельности по внедрению Целевой модели.....	5
Форма наставничества «Педагог – педагог»	6
Модель взаимодействия	6
Цели и задачи наставничества «педагог – молодой педагог»	6
Характеристика участников формы наставничества «Педагог – молодой педагог»	7
Требования, предъявляемые к наставнику:.....	7
Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом	8
Сроки реализации Программы	8
Этапы реализации программы	8
Ожидаемые результаты	10
Основные мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом.....	11
Заключение	15

Пояснительная записка

Настоящая «Программа наставничества молодого специалиста» (далее Программа) Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Успех каждого ребенка» национального проекта "Образование", во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении «Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (далее – Целевая модель), в соответствии с «Положением о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центра развития творчества детей и юношества»».

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста педагогов обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Причем, хотя степень выраженности этих проблем различна, все они так или иначе значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы.

В самом общем виде наставничество организуется по принципу «более опытный обучает менее опытного (нового) члена трудового коллектива тому, что умеет сам». В этом смысле, наставничество представляет собой разновидность индивидуального (горизонтального) обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества.

Настоящая Программа призвана помочь организации деятельности наставника с молодыми педагогами на уровне МБУ ДО ЦРТДЮ.

Основные нормативные документы, регулирующие работу системы наставничества

- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.
- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");

- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года N 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Положение ОО о наставничестве;
- Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;
- Приказ о назначении наставников.

Организация деятельности по внедрению Целевой модели

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения).

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 1). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников программы наставничества. Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.

Куратор назначается решением директора, планирующей реализовать целевую модель наставничества.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы, и иных лиц, причастных к ней.

Форма наставничества «Педагог – педагог»

Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО ЦРТДЮ, определена форма наставничества, подлежащая внедрению: «педагог-педагог».

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным, располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом (наставником), оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Модель взаимодействия

Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

Цели и задачи наставничества «педагог – молодой педагог»

Цель – Развитие интереса к педагогической деятельности для успешной адаптации молодого специалиста к работе в должности педагога дополнительного образования в условиях образовательного пространства МБУ ДО ЦРТДЮ СП ИКТ.

Задачи:

- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога.
- Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
- Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций учреждения.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – молодой педагог»

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- имеет опыт работы в должности не менее 3-х - 5 лет;
- имеет высокие и стабильные результаты работы;
- пользуется авторитетом в коллективе;
- способен по своим моральным и деловым качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;

- обладает коммуникативными навыками: умеет находить общий язык с людьми, выстраивать горизонтальные и вертикальные связи, быть гибким в общении;
- обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом

- Консультирование (индивидуальное, групповое);
- Активные методы (семинары, практические занятия, посещение и взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников тематические педсоветы, семинары, методические консультации, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и т.д.).

Используется традиционная форма наставничества (*«один на один»*) – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы - 3 года.

Этапы реализации программы

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить следующие этапы:

1. Адаптационный этап (знакомство, собеседование, входная диагностика, мотивация). Этап направлен на приспособление (адаптацию) наставника и наставляемого друг к другу (приложение 2 примерная памятка наставнику, приложение 3 кодекс наставника).

На данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника:

- психологическая и методическая поддержка, сопровождение;
 - профессиональная коммуникация;
 - мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др.
2. Проектировочный этап. Совместно определяются цели и задачи, составляется персонализированный план работы наставника и наставляемого (основные мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом).
 3. Основной этап (координационная деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития). Посвящен совместной деятельности по реализации разработанного плана, осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых.
 4. Контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, итоговая диагностика уровня компетентности наставляемого, отчет наставляемого, отчет наставника, совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей и определению перспектив дальнейшего профессионального роста. (Приложение 4 некоторые формы соответствующих методик, предназначенных для этого этапа).

Ожидаемые результаты

Для молодого специалиста:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- участие молодого специалиста в профессиональных конкурсах, мастер-классах, конференциях;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с группой на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.);
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого специалиста;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в МБУ ДО ЦРТДО.

**Основные мероприятия по планированию,
организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с молодым специалистом**

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)
2.	Изучение нормативно-правовой базы Ведение документации.	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов МБУ ДО ЦРТДЮ. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала «Навигатор дополнительного образования»	Компетентность молодого специалиста в заполнении документации
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым специалистом	Организация общения посредством электронной почты, социальных сетей	Возможность постоянного взаимодействия и общения
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника, педагогов СП ИКТ, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия в системе дополнительного образования детей

		МС (молодого специалиста)	
5.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов методического объединения. Планирование и освоение программы курсов повышения квалификации «Молодого специалиста».	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий
6.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикумы по решению педагогических ситуаций. Привлечение к участию и оказание помощи в общественных мероприятиях на уровне МБУ ДО ЦРТДЮ, города	Культура общения с педагогами, родителями учащихся, учащимися, освоенные эффективные приемы. Активное участие молодых специалистов в общественной и культурной жизни МБУ ДО ЦРТДЮ, города
7.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция плана наставничества молодого специалиста
8.	Определение темы самообразования	Выбор темы самообразования молодого специалиста (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Продукт согласно цели самообразования
9.	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического объединения	
2 год			

1.	Моделирование воспитательной работы	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы объединения (проектирование целей, методы сплочения детского коллектива) Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе.	Самостоятельное оформление молодым специалистом документации. Наличие программы по воспитательной работе
2.	Описание темы самообразования молодого специалиста	Оказание методической помощи наставником	Освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Создание портфолио молодого специалиста	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио молодого специалиста
4.	Введение в процесс аттестации на соответствие занимаемой должности	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации на соответствие занимаемой должности
5.	Организация продуктивной деятельности	Разработка методических и дидактических материалов.	Дидактические и методические продукты
6.	Проектирование занятий в системе дополнительного образования детей	Организация самостоятельного проектирования занятия молодого специалиста. Анализ и самоанализ занятий	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия в системе дополнительного образования детей
7.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция плана профессионального становления молодого специалиста

8.	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического объединения	
3 год			
1.	Разработка программы воспитательной работы в детском объединении. Ведение документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные программы воспитательной работы в объединении. Компетентность в оформлении документации.
2.	Проектирование тематических мероприятий в соответствии с планом воспитательной работы.	Организация и проведение практикумов по разработке воспитательных мероприятий	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе тематических воспитательных мероприятий.
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Индивидуальное консультирование	Результативность участия в конкурсах
4.	Организация мастер-классов для родителей и педагогов	Организация самостоятельного проектирования мастер-класса молодого специалиста	Компетентность молодого педагога при проведении мастер-класса
5.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация на первую квалификационную категорию и/или на соответствие занимаемой должности
6.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
7.	Итоги реализации программы	Публикация отчета наставника и молодого специалиста.	

Заключение

Среди различных форм и методов методической помощи и поддержки педагогов наставничество обладает наиболее высоким потенциалом для осуществления персонифицированного сопровождения педагогов, интегрируя его различные модели, уровни и методы. Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.

5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.

6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.

7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.

9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);

- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);

- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемому все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемому найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемому избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда - на характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники точны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники неравнодушны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

Качества успешных наставников

Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.

Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.

Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.

Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления - быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;

- критичностью мышления - не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;

- коммуникативными способностями - говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;

- толерантностью - терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;

- эмпатией - эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;

- рефлексивностью - способен к осмыслению собственной деятельности;

- эмоциональной устойчивостью - способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Отчет-анкета наставника о результатах работы наставляемого

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

(Ваши ФИО)

(ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?
2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?
5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?
7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров):
 - Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения
 - Освоение практических навыков работы
 - Изучение теории, выявление пробелов в знаниях

• Освоение административных процедур и принятых правил
делопроизводства

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

- Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
- В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
- Личные консультации в заранее определенное время
- Личные консультации по мере возникновения необходимости
- Поэтапный совместный разбор практических заданий

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы.

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество?

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

(наименование должности
наставника)

(подпись)

(расшифровка подписи)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен (а)

(фамилия, инициалы)

(подпись сотрудника)

(дата ознакомления)

Отчет-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

(ФИО наставника)

В отношении _____

(Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени).
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте.
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.
 - Личные консультации в заранее определенное время
 - Личные консультации по мере возникновения необходимости
 - Поэтапный совместный разбор практических заданий
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? _

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

(наименование должности)

(подпись)

(расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен(а)

(фамилия, инициалы)

(подпись наставника)

(дата ознакомления)