

Анкета наставляемого (на начало реализации программы наставничества)

ФИО _____ Должность _____ Дата _____

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

Вопрос	Оценка в баллах
Ожидаемая эффективность программы наставничества	
Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	
Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями)	
Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	
Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	
Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	
Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	
Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	

• Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

• Что особенно ценно для Вас в программе?

• Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? (подчеркнуть).

Очень часто

Часто

Редко 1 - 2 раза

Никогда

• Рады ли Вы участвовать в программе? (подчеркнуть нужное). [да / нет]

Анкета наставляемого (анализ промежуточных результатов работы)

ФИО наставляемого _____ Должность _____ Дата _____

Инструкция: отметьте галочкой подходящий вариант.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

☐	каждый день
☐	один раз в неделю
☐	2–3 раза в месяц
☐	вообще не встречались

другое (укажите) _____

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 (укажите) _____

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 (укажите) _____

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

☐	да, всегда
☐	нет, не всегда
☐	нет, никогда

другое (укажите) _____

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 (укажите) _____

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

Анкета наставляемого (вводная)

ФИО наставляемого _____ Должность _____ Дата _____

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? (нужное подчеркнуть)
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?

(отметьте галочкой)

☐	в календарно-тематическом планировании
☐	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 (укажите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность? (отметьте галочкой)

☐	целесообразно организовать рабочее пространство
☐	формулировать цели, задачи
☐	выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности
☐	мотивировать деятельность воспитанников
☐	формулировать вопросы проблемного характера
☐	создавать проблемно-поисковые ситуации
☐	подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности

	активизировать деятельность воспитанников в ходе организованной образовательной деятельности
	организовывать сотрудничество между воспитанниками
	организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
	реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
	развивать способности воспитанников

другое (укажите) _____

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 (укажите) _____

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 (укажите) _____

Анкета наставляемого (на конец реализации программы наставничества)

ФИО _____ Должность _____ Дата _____

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

Вопрос	Оценка в баллах
Эффективность программы наставничества	
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	
Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	
Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	
Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	
Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	
Качество передачи Вам необходимых практических навыков	
Качество программы профессиональной адаптации	
Ощущение поддержки наставника	
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
Насколько оправдались Ваши ожидания?	

- Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____
- Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
- Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

- Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? (нужное подчеркнуть)
Часто Редко 1 - 2 раза Никогда Очень часто
- Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/ нет]
- Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?
[да/ нет]
- Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?
[да/ нет]
- Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?
[да/ нет]
- После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?
[да/ нет]
- Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?
[да/ нет]
- Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?
[да/ нет]

Итоговая диагностическая карта оценки навыков наставляемого

Дата _____

Наставляемый: ФИО _____ Должность _____

Наставник: ФИО _____ Должность _____

Инструкция: Оцените навыки наставляемого по шкале где 3 – высокий уровень развития навыка; 2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

Поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

№	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 образовательной программы			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в образовательной программе			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области образовательной программы			
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 по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения образовательной программы			
4	Умеет организовывать деятельность коллектива детей и мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			

5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания в соответствии с образовательной программой			
6	Умеет сочетать требования и уважение к личности детей и родителей			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты в соответствии с целями образовательной программы			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к переходу в следующую возрастную группу или на новую ступень обучения			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной)

(ФИО наставляемого)

компетенцией, чтобы качественно и в полном объеме выполнять обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать

(ФИО наставляемого)

следующие навыки _____

Анкета наставника (на конец реализации программы наставничества)

ФИО _____ Должность _____ Дата _____

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

Вопрос	Оценка в баллах
Эффективность программы наставничества	
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	
Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	
Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	
Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	
Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	
Качество программы профессиональной адаптации	
Включенность наставляемого в процесс	
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
Насколько оправдались Ваши ожидания?	

- Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____
- Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
- Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____
- Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? (подчеркнуть нужное)

Очень часто
Часто
Редко 1 - 2 раза
Никогда
- Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

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

[да /
нет]
- Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?

[да/
нет]
- Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?

[да/
нет]

- Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?
[да/ нет]
- Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?
[да/ нет]

Анкета наставника (на начало реализации программы наставничества)

ФИО _____ Должность _____ Дата _____

- Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (нужное подчеркнуть) [да/ нет]

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

Вопрос	Оценка в баллах
Ожидаемая эффективность программы наставничества	
Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	
Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	
Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	
Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	
Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	
Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	
Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	
Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	

- Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____
- Что особенно ценно для Вас в программе? _____
- Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) (подчеркнуть нужное)
Очень часто Часто Редко 1 - 2 раза Никогда
- Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/ нет]

Анкета наставника (анализ промежуточных результатов работы)

ФИО _____ Должность _____ Дата _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следует Вашим рекомендациям молодой педагог?	
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, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	

6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?	Расставьте баллы от 1 до 5 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 5 для каждого из методов:
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом 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	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: _____

SWOT – анализ реализуемой программы наставничества.

Дата _____

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

1. Личностная оценка наставляемых

Всего участников – _____

Из них:

Довольны совместной работой - _____

Довольны результатом - _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

2. Личностная оценка наставников

Всего участников – _____

Из них:

Довольны совместной работой - _____

Довольны результатом - _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	