

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТУЛЫ

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Городской центр развития и научно-технического творчества детей и юношества» (МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ»)

ПРИНЯТА

на заседании педагогического совета
МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ»
(протокол от 29.08.2025 № 1)

УТВЕРЖДЕНА

приказом директора МБУДО
«ГЦРиНТТДиЮ»
от 29.08.2025 № 112-осн

Программа наставничества «Школа молодого педагога» (форма «педагог – педагог») 2025-2026 учебный год

Тула, 2025

I. Пояснительная записка

Процедура вхождения в профессию требует определенных усилий от молодого специалиста и, прежде всего, его желания стать Педагогом. Профессиональный рост сопровождается поисками эффективных методик в лаборатории межличностной коммуникации «обучающийся – педагог». Большинство молодых педагогов нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую, управленческую и другую информацию. В каждом учреждении складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности.

В учреждения дополнительного образования детей приходят молодые педагоги с большим творческим потенциалом и перед ними встает целый ряд проблем: выстраивание отношений с детьми, педагогами, администрацией, нехватка педагогических и социально-психологических знаний и опыта построения социальных взаимодействий. При этом начинающий педагог выполняет в полном объеме те же функциональные обязанности, что и педагог, имеющий определенный опыт работы: выступает организатором учебно-воспитательного процесса, создает условия для реализации потенциальных возможностей обучающихся, общается с родителями.

В системе дополнительного образования сегодня могут работать специалисты различных областей искусства, науки, техники, люди, развившие свое увлечение до профессионального уровня. Для этих педагогов необходимо создавать условия для формирования системы профессионального самоопределения, а также включения его в сложную структуру психологических ролей, обязательно сопровождающих любую групповую деятельность, формирование потребности у начинающих и вновь принятых педагогов в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности.

Программа наставничества и методического сопровождения молодых педагогов «Школа молодого педагога» (далее – программа) направлена на становление молодого педагога дополнительного образования и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Срок реализации программы – 2 года, что позволяет выстроить систему методического сопровождения и наставничества в полном объеме, не нарушая её технологии.

Цель программы: создание условий для успешной адаптации молодых педагогов дополнительного образования, повышение их профессиональной компетентности через развитие личностного и профессионального потенциала и создание единого образовательного пространства молодых и опытных педагогов наставников.

Задачи программы:

✓ обеспечение условий (управленческих, методических, информационных и др.) для скорейшей адаптации и эффективного

включения в образовательно-воспитательный процесс молодых специалистов;

✓ ознакомление молодых педагогов с приоритетными направлениями работы муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Городской центр развития и научно-технического творчества детей и юношества» (далее – МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ»), их ценностными ориентациями, с педагогическими технологиями и методами, соотносимыми с системой образования, реализуемой в учреждении;

✓ развитие личностного и профессионального потенциала молодого педагога, способствовать становлению профессиональной деятельности педагога;

✓ формирование у педагога навыков в проведении диагностики и самодиагностики;

✓ создание единого образовательного пространства опытных и молодых педагогов.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, виртуальное, тьюторство.

Показатели и критерии оценки результативности программы

1. Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательного учреждения, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами.

2. Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства.

3. Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника.

4. Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества.

5. Количество проведенных образовательным учреждением научно-практических мероприятий, семинаров, мастер-классов по вопросам наставничества.

6. Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях.

Ожидаемые результаты

1. Успешная адаптация молодого специалиста в новом коллективе.
2. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
3. Становление профессиональной деятельности педагога: закрепление и отработка на практике усвоенных в период обучения содержания и методов педагогического сопровождения развития детей, форм взаимодействия с родителями и педагогами МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ».
4. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
5. Увеличение количества молодых специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном педагогическом коллективе / образовательном учреждении.

II. 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 (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

I этап – подготовительный (адаптационный).

Методист и наставник определяют круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляют затруднения, чтобы выработать программу адаптации молодого педагога. Методист оказывает молодому педагогу методическую помощь по подготовке дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы в соответствии с выбранным профессиональным направлением деятельности, консультативную помощь по вопросам организации образовательного процесса в детском объединении.

II этап – основной (проектировочно-реализационный).

Методист и наставник разрабатывают и реализуют программу адаптации, осуществляют корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогают выстроить ему собственную программу самообразования.

III этап – итоговый (контрольно-оценочный).

Методист и наставник проверяют уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяют степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

III. План реализации программы

Этапы	Цель	Предполагаемый результат	Срок	Результат, документ
Подготовительный	Выявление педагогического статуса начинающего специалиста для дальнейшего развития профессиональной перспективы, а также его самоопределения, т.е. формирование представлений о работе с анализом и первичной диагностикой уровня собственной педагогической деятельности и творческого потенциала	Аналитико-проектировочная деятельность (анкетирование, индивидуальные беседы с молодым педагогом, изучение документов, подготовка документации и пр.)	Сентябрь	Методическое сопровождение молодого педагога.
Основной	Создание и апробирование рациональной системы мероприятий, воздействующих на работу начинающего педагога через обеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства	Повышение уровня психологической компетентности; создание условий для проявления творчества; развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога; формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, их родителями (законными представителями), администрацией, коллегами и др.	Октябрь-апрель	Реализация программы наставничества и методического сопровождения молодых педагогов «Школа молодого педагога».

Итоговый	Проверка эффективности психолого-педагогических воздействий методического сопровождения и наставничества начинающего педагога	Для подведения итогов используется анкетирование, тестирование с целью изучения профессиональных умений педагога и определения затруднений. Анализируются результаты контрольной диагностики, обобщаются итоги работы, обеспечивается прогнозирование методического сопровождения на следующий учебный год.	Май	Анкеты, тесты, контрольная диагностика, анализ.
----------	---	---	-----	---

**IV. Перспективный план работы
с молодыми педагогами по осуществлению наставничества
и методического сопровождения**

Этап	Содержание работы	Срок	Ответственные
Диагностический	<u>Организационные мероприятия:</u> • собеседование – анкетирование с молодыми специалистами (по необходимости); • заполнение информационной базы данных; • общая характеристика основных проблем начинающего педагога; • составление планов работы с молодыми специалистами.	Сентябрь	Заместитель директора по инновационной деятельности, заведующий отделом инновационной и методической деятельности, методисты, педагоги-наставники
Поисково-вариативный	• составление тематического плана по	Сентябрь-октябрь	Методисты, педагоги-наставники

	запросам молодых педагогов; • выявление характера затруднений, индивидуальное консультирование.		
Практико-действенный	Работа с молодыми педагогами по устранению возникающих психологических проблем. Индивидуальные консультации по возникшим психологическим проблемам.	В течение года	Методисты, педагог-психолог, педагоги-наставники
	1. Знакомство с нормативно-правовой базой, документацией МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ». Изучение локальных нормативных актов учреждения. 2. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы развития учреждения, участие молодого педагога в составлении календарного плана, оформление электронного журнала. 3. Ознакомление со спецификой работы по выбранному направлению деятельности. 4. Совместная методическая работа по подготовке (написанию) дополнительной общеразвивающей программы.	Сентябрь-октябрь	Заместитель директора по инновационной деятельности, методисты, педагоги-наставники
	Методическое консультирование: по вопросам методики организации и проведения учебного занятия, подбора необходимой методической литературы, инструкций по ТБ при проведении образовательного процесса, вопросам индивидуального подхода к обучающимся с учетом возрастных особенностей, к детям с «особыми	Сентябрь-октябрь	Методисты, педагоги-наставники

	образовательными потребностями» и др.		
	Персональный контроль (посещение занятий, собеседование по документации педагогов дополнительного образования).	Октябрь-ноябрь	Методисты, педагоги-наставники
	Проведение педагогами-наставниками консультаций, семинаров, мастер-классов, открытых занятий (по направлению деятельности).	В течение года	Педагоги-наставники
	Посещение молодыми специалистами занятий опытных педагогов с целью наблюдения режимных моментов по предложенной схеме с последующим анализом (по направлению деятельности).	В течение года	Методисты, педагоги-наставники
	Осуществление методического сопровождения молодых педагогов по вопросам: -диагностирования, анкетирования, проведения социологических опросов, мониторингов и др. опросов обучающихся, их родителей (законных представителей); -заполнения анкет, диагностических карт, отчетной документации о деятельности детского объединения.	В течение года Сентябрь, декабрь, май	Методисты
	Психологический тренинг «Создание ситуации успеха в учебно-воспитательном процессе».	Октябрь	Методисты, педагог-психолог, педагоги-наставники
	1.Консультации по эффективным методам и приемам обучения, по успешности педагогической деятельности. 2.Индивидуальные консультации по заданной	В течение года	Методисты, педагоги-наставники

	тематике занятия, возникшие в ходе практической деятельности. 3.Индивидуальное консультирование молодых педагогов по методике организации воспитательной работы, проведения воспитательного мероприятия и т.д.		
	Активизация деятельности молодых педагогов через их участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях, мастер-классах, педагогических мастерских.	В течение года	Методисты
	Практикум «Классические и нестандартные занятия в объединении. Компетентностная модель современного педагога». Методические требования к занятию: 1. Подробный анализ типов и структуры занятий в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 2. Соответствие методов обучения формам организации занятий. 3. Технологическая карта занятия. 4. Соблюдение санитарно-гигиенических требований к обучению в учреждении дополнительного образования.	Февраль	Методисты, педагоги-наставники
	Проведение педагогами-наставниками открытых мероприятий, мастер-классов, подготовленных совместно с молодыми педагогами.	В течение года	Методисты, педагоги-наставники

Аналитический	- изучение педагогических потребностей и возможностей молодых специалистов для планирования работы на следующий учебный год; - достижения молодых педагогов (заполнение базы данных).	Май	Методисты
	Отслеживание результатов образовательной деятельности. Диагностика успешности работы молодого педагога.	В течение года	Методисты, педагоги-наставники
	Подведение итогов работы с молодыми специалистами за учебный год (круглый стол).	Май	Методисты, педагоги-наставники
	Методический совет «Комплексная оценка результативности программы и корректировка программы «Школа молодого педагога» на следующий учебный год».	Май	Заместитель директора по инновационной деятельности

V. План деятельности наставника

№ п/п	Мероприятие	Сроки
1.	Информирование молодого педагога о планируемой реализации программы наставничества.	09.2025
2.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемого.	09-10.2025
3.	Анализ заполненных анкет, полученных данных от наставляемого.	09.2025
4.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества.	10.2025
5.	Оценка участника-наставляемого по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы.	10.2025
6.	Поиск материалов для проведения обучения наставляемого.	10.2025
7.	Регулярные встречи наставника и наставляемого.	2025-2027 годы
8.	Организация обратной связи между наставником и молодым педагогом в ходе работы.	2025-2027 годы

9.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.	2027 год
10.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательного учреждения.	2027 год
11.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.	2027 год

VI. Индивидуальный план развития под руководством наставника

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника:

Ф.И.О. и должность наставника:

Срок осуществления плана: с «___» _____ 2025 г. по «___» _____ 2027 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.	сентябрь 2025 г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития.	сентябрь 2025 г.		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	октябрь 2025 г.	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей.	
Раздел 2. Вхождение в должность				
2.1.	Познакомиться с образовательным учреждением, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	октябрь 2025 г.	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы образовательного учреждения в области	

			дополнительного образования детей, изучена Программа развития учреждения.	
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: администрация образовательного учреждения, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования и пр.	октябрь 2025 г.	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества.	
2.4.	Изучить сайт образовательного учреждения, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности учреждения.	октябрь 2025 г.	Хорошая ориентация по сайту учреждения, на страницах в соцсетях ВКонтакте, Одноклассники, изучены правила размещения информации в Интернете.	
2.5.	Изучить Кодекс профессиональной этики и служебного поведения педагогических сотрудников учреждения (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.).	сентябрь-октябрь 2025 г.	Соблюдаются правила Кодекса профессиональной этики и служебного поведения.	
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей.	сентябрь-октябрь 2025 г.	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей.	
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса.	сентябрь-декабрь 2025 г.	Организован результативный учебный процесс по направлению деятельности.	

2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности.	в течение года	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.	
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника				
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся.	октябрь 2025 г.	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся детского объединения, которые учитываются при подготовке к занятиям.	

VII. Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодого педагога

№ п/п	Тема анкетирования
1.	Определение степени эмоциональной комфортности.
2.	Определение готовности молодого педагога к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении.
3.	Изучение затруднений в работе молодого педагога.
4.	Профессиональная готовность педагога: деятельность, умения, знания, коррекция.
5.	Самоанализ успешности учебной работы.
6.	Самообразование педагога.
7.	Самооценка (оценка) профессиональной деятельности педагога.
8.	Диагностическая карта по изучению трудностей молодого педагога.
9.	Диагностическая карта «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности».
10.	Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности.
11.	Анкета для молодых педагогов (итоговая).
12.	Диагностика профессиональных затруднений (итоговая).
13.	Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста педагога.

АНКЕТА № 1

Для молодого педагога по определению степени эмоциональной комфортности

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе педагога дополнительного образования?
 - да, процесс адаптации был трудным и долгим
 - нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
 - никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
 - затрудняюсь ответить
2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?
 - полностью удовлетворен
 - скорее удовлетворен, чем нет
 - затрудняюсь ответить
 - скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
 - полностью не удовлетворен
3. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда? (да, не совсем, нет)
 - набором и содержанием учебного процесса

- организацией воспитательного процесса
- своими результатами работы
- обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией
- отношениями с наставником
- сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи
- материально-техническими условиями работы
- взаимоотношениями с обучающимися
- взаимодействием с родителями обучающихся
- взаимодействием с руководством образовательного учреждения
- возможностями творческой самореализации

4. Кто или что помогло адаптироваться в новой социальной роли?

- наставник
- коллеги
- директор учреждения
- заместители директора учреждения
- мероприятия, проводимые в учреждении
- друзья, подруги, знакомые
- никто и ничто
- консультации в сообществе молодых педагогов
- другое

5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?

- недостаток свободного времени
- недостаточный уровень профессиональной подготовки
- неумение организовать себя
- особых проблем не было
- отсутствие привычного круга общения
- невозможность найти занятие по душе, интересное дело
- мало внимания со стороны администрации, наставника
- сложно привыкнуть к новой обстановке, сходиться с новыми людьми
- невнимание родителей (законных представителей) обучающихся
- другое

6. Как Вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?

- коллектив доброжелателен ко мне
- всем все равно
- настороженное отношение
- отношение враждебное

АНКЕТА № 2

**Определение готовности молодого педагога к дальнейшей
деятельности в образовательном учреждении**

В каком настроении Вы обычно приходите на работу?	а) хорошо
	б) безразличном
	в) плохо
Вы рассматриваете возможность смены места работы?	а) нет
	б) только когда сталкиваюсь с трудностями
	в) да
Вы знаете, о возможностях своего карьерного роста в данном образовательном учреждении?	а) да
	б) только догадываюсь
	в) нет
Какие у вас отношения с обучающимися объединения?	а) отличные
	б) они мне безразличны
	в) мы не понимаем друг друга
Насколько Вы успели интегрироваться в педагогический коллектив?	а) сдружился с большей его частью
	б) затрудняюсь ответить
	в) практически ни с кем не общаюсь
Как часто Вы попадаете в конфликтные ситуации?	а) ни разу не попадал
	б) попадаю крайне редко
	в) постоянно
Получаете ли Вы помощь в своей профессиональной деятельности?	а) да, постоянно
	б) иногда
	в) нет, моими делами никто не интересуется
Удовлетворены ли Вы результатами своего труда?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетентности?	а) да
	б) затрудняюсь ответить
	в) нет
Если бы Вам представилась возможность перейти в другое образовательное	а) остался здесь
	б) оценил условия труда на новом

учреждение	месте, и если они оказались бы лучше, то перешел
	в) ушел бы, не задумываясь

АНКЕТА № 3

Изучение затруднений в работе молодого педагога

<i>№ n/n</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка «+» или «-»</i>
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ занятия	
2.	Умение проводить самоанализ мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности обучающихся	
2. Планирование		
1.	Тематическое	
2.	Воспитательной работы	
3.	Работы с родителями	
3. Организация		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности обучающихся	
3.	Мероприятий	
4. Контроль и коррекция		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний обучающихся	
5. Владение технологией современного занятия		
1.	Целеполагание	
2.	Выбор типа занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности обучающихся	
5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		
2.		
3.		

АНКЕТА № 4**Профессиональная готовность педагога: деятельность,
умения, знания, коррекция**

№	Качества и умения	Степень сформированности качества/умения у меня (1-3 балла)	Считаю, что это качество/умение мне необходимо для педагогической деятельности
1.	Понимание детских состояний и умение мотивировать детей.		
2.	Скорость педагогической реакции и способность к экспромту.		
3.	Положительная заряженность, остроумие, юмор.		
4.	Умение находить контакт с детьми, коллегами, родителями.		
5.	Умение распределять свои силы, творческую энергию в течение дня, недели, учебного года.		
6.	Умение перед входом в учреждение сбрасывать с себя груз проблем.		
7.	Толерантность - приобретенная и развитая в себе способность душевного доброго отношения ко всему на планете, умение прощать, видеть и поддерживать в человеке прекрасное.		
8.	Эмпатия - способность к сопереживанию, сочувствию, готовность души помочь человеку, поддержать его.		
9.	Увлеченность всяким делом, за которое взялся.		
10.	Умение хранить детские тайны.		
11.	Умение жить интересами детей.		
12.	Инициативность, энергичность.		
13.	Авторитет среди обучающихся и родителей.		

14.	Умение держать разумную дисциплину.		
15.	Наличие интересов, привлекательных для ребят.		
16.	Умение и желание сочинять, придумывать, доводить задуманное до конца.		
17.	Умение терпеливо двигаться к намеченной цели.		
18.	Умение инициировать, организовывать и помогать детским общественным организациям.		
19.	Умение вовремя приходить на помощь.		
20.	Способность к поиску, творчеству.		
21.	Способность и желание идти по пути самообразования, саморазвития.		
22.	Эмоциональная раскрепощенность, широкая палитра позитивного чувственного восприятия мира. Умение заразить окружающих своей энергией.		
23.	Устойчивая этическая позиция, нравственный закон в душе.		
24.	Внешняя привлекательность, умение образно, красиво, выразительно и четко выражать свои мысли.		
25.	Способность к самоиронии.		
26.	Рефлексивная способность.		
27.	Постоянная забота о своем здоровье и здоровье обучающихся.		
28.	Ежедневная постоянная глубокая психолого-педагогическая, предметная, методическая подготовка к занятиям.		
29.	Умение признавать свои ошибки.		
30.	Способность к индивидуальной		

	продуктивной работе с обучающимися.		
--	-------------------------------------	--	--

АНКЕТА №5

Самоанализ успешности учебной работы

1. Запишите, что особенно удастся Вам на занятии _____
2. Какие элементы занятия недостаточно удаются Вам? _____
3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностьную дисциплину на занятии? (Оцените по 10-балльной шкале) _____
4. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на Ваш взгляд, мог бы помочь Вам? _____
5. По каким разделам учебной работы Вы могли бы помочь своим коллегам? _____
6. Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие)? _____
7. Сколько времени уходит у Вас на подготовку к каждому занятию? _____
8. Опишите свое самое успешное занятие.

9. Сколько у Вас на каждые 10 занятий:

- отличных _____
 - хороших _____
 - средних _____
 - занятий, которые вам самому не понравились? _____
10. Поставьте оценку успешности по 10-ти балльной шкале следующим фазам и элементам Вашего занятия:
- организационно-психологический момент _____
 - формы и успешность проведения опроса _____
 - объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность обучающихся _____
 - обеспечение высокого качества обучения детей на каждом занятии _____
 - закрепление изученного материала _____

АНКЕТА № 6

Самообразование педагога

1. Нужен ли педагогу план самообразования? Почему? Обоснуйте свое мнение.

2. Как сочетается ваша индивидуальная тема самообразования с проблемами образовательного учреждения?
3. Планируете ли вы исследовательскую работу? В чем она заключается?
4. Какую литературу вы изучали в соответствии с индивидуальной темой самообразования? Порекомендуйте своим коллегам наиболее интересные работы.
5. Как вы планируете этапы работы над своей темой самообразования?
6. Какие трудности вы испытываете при работе над индивидуальной темой самообразования? Как преодолеваете их? Какая и чья помощь вам необходима?

АНКЕТА № 7

Самооценка (оценка) профессиональной деятельности педагога

Каждый вид деятельности оценивается по 10-тибалльной шкале.

1. Знание предмета.
2. Умение ставить и достигать учебных целей (планируемых результатов обучения).
3. Отношения с обучающимися.
4. Отношения с коллегами.
5. Взаимодействие с родителями обучающихся.
6. Умение создавать творческую атмосферу на занятии.
7. Умение достигать учебных целей через разумные педагогические требования.
8. Умение обеспечивать творческую, разумную дисциплину на занятии.
9. Умение индивидуально подходить к каждому ребенку и способствовать его личному успеху.
10. Умение применять различные приемы и формы для активизации деятельности обучающихся на занятии.
11. Насколько интересны объяснения педагога?
12. Умение педагога находить оригинальные решения в сложных ситуациях.

АНКЕТА № 8

Диагностическая карта

по изучению трудностей молодого педагога

№	Направления педагогической деятельности	Не получается вообще, требуется помощь 1 балл	Думаю, что получается использовать, но нужно убедиться в правильности 2 балла	Уверен, что умею использовать при организации занятий 3 балла

1	Планирование педагогической деятельности: - постановка целей, задач занятия; - выбор форм и методов обучения, соответствие цели и содержания.			
2	Составление технологической карты занятия.			
3	Знание содержания программы.			
4	Использование разнообразных форм: - фронтальных; - групповых; - индивидуальных.			
5	Использование методов развивающего обучения: - проблемное обучение; - исследовательский метод; - частично – поисковый метод.			
6	Развитие мотивации к обучению: - активные формы обучения; - игровые, соревновательные; - самостоятельные формы работы.			
7	Выявление типичных ошибок и затруднений обучающихся, коррекция своей деятельности.			
8	Использование метапредметных связей.			
9	Формы и методы воспитательной работы на занятии.			
10	Работа по теме самообразования.			

11	Организация дисциплины на занятии.			
12	Самоанализ занятия.			
13	Дифференциация обучения.			
14	Индивидуальные формы работы с обучающимися.			
15	Личностно – ориентированное построение занятия.			
16	Валеологический аспект занятия.			
17	Использование различных технологий обучения.			
19	Оценивание учебной деятельности обучающихся.			

АНКЕТА № 9

Диагностическая карта. Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности

*Оцените предложенные критерии своей готовности по
5-балльной шкале.*

№	Критерии	1	2	3	4	5
I. Мотивационно-творческая направленность личности						
1.	Заинтересованность в творческой деятельности.					
2.	Стремление к творческим достижениям.					
3.	Стремление к лидерству.					
4.	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации.					
5.	Личная значимость творческой деятельности.					
6.	Стремление к самосовершенствованию.					
Всего:						
II. Креативность педагога						
7.	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления.					
8.	Стремление к риску.					
9.	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям.					
10.	Способность к самоанализу, рефлексии.					

Всего:						
III. Профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности						
11.	Владение методами педагогического исследования.					
12.	Способность к планированию экспериментальной работы.					
13.	Способность к созданию авторской концепции.					
14.	Способность к организации эксперимента.					
15.	Способность к коррекции своей деятельности.					
16.	Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов.					
17.	Способность к сотрудничеству.					
18.	Способность творчески разрешать конфликты.					
Всего:						
IV. Индивидуальные особенности личности педагога						
19.	Работоспособность в творческой деятельности.					
20.	Уверенность в себе.					
21.	Ответственность.					
Всего:						

На основе полученных результатов делаются выводы:

- о высоком уровне готовности педагога к участию в инновационной деятельности – набрано от 84 до 71 балла;
- о среднем уровне – от 70 до 55 баллов;
- о низком уровне – менее 55 баллов.

АНКЕТА № 10

Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности

Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению педагога. При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик. Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся ниже.

1. Умее ли вы владеть собой в трудных или неприятных для Вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли Вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ обучающегося, о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли Вы оживленную обстановку в детском объединении?
5. Охотно ли Вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?

6. Используете ли Вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли Вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли Вы быстро организовать, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли Вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли Вы заставить себя выполнять рискованное для Вас действие?
12. Можете ли Вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли Вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли Вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли Вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли Вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли Вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли Вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли Вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли Вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли Вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли Вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли Вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли Вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли Вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли Вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли Вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли Вы работать длительное время без перерыва?

33. Способны ли Вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли Вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли Вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли Вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли Вам одновременно выполнять несколько действий (помогать обучающемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли Вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли Вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли Вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли Вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли Вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что Вы исполнительный работник?
45. Охотно ли Вы выступаете на педсоветах, конференциях, семинарах?
46. Трудно ли Вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли Вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли Вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли Вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли Вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с Вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли Вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли Вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли Вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли Вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?

56. Нравится ли Вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли Вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли Вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли Вам легко приспособиться к административному контролю за Вашей работой?
60. Имеете ли Вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли Вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли Вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли Вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли Вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе Вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли Вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, обучающиеся изменить Ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли Вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли Вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли Вы выступить против общепринятого мнения, если Вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли Вас неудача?
75. В состоянии ли Вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли Вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли Вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли Вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли Вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли Вы бываете уверены в своих силах?

82. Любите ли Вы менять места отдыха?
83. Быстро ли Вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли Вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли Вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли Вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты Вашей жизни?
87. Терпеливы ли Вы при общении с «трудными» обучающимися?
88. Быстро ли Вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли Вы спокойно ждать начала занятия?
90. Соглашаетесь ли Вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли Вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли Вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли Вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли Вы быстро восстановить свои силы?

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего педагога, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

1. Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2. Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3. Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4. Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5. Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6. Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7. Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8. Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

АНКЕТА № 11

ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ (итоговая)

Для молодого специалиста по определению степени эмоциональной комфортности

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе педагога?

- 1) да, процесс адаптации был трудным и долгим
 - 2) нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
 - 3) никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
 - 4) затрудняюсь ответить
2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?
- 1) полностью удовлетворен
 - 2) скорее удовлетворен, чем нет
 - 3) затрудняюсь ответить
 - 4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
 - 5) полностью не удовлетворен
3. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда?
4. Кто или что помогло адаптироваться в новой социальной роли?
- 1) наставник
 - 2) коллеги
 - 3) директор учреждения
 - 4) заместители директора учреждения
 - 5) руководитель методического объединения
 - 6) мероприятия, проводимые в образовательном учреждении
 - 7) друзья, подруги, знакомые
 - 8) никто и ничто
 - 9) другое
5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?
- 1) недостаток свободного времени
 - 2) перегруженность занятиями, не удобное расписание
 - 3) недостаточный уровень профессиональной подготовки
 - 4) неумение организовать себя
 - 5) особых проблем не было
 - 6) отсутствие привычного круга общения
 - 7) невозможность найти занятие по душе, интересное дело
 - 8) мало внимания со стороны администрации, наставника
 - 9) сложно привыкнуть к новой обстановке, сходиться с новыми людьми
 - 10) невнимание родителей (законных представителей) обучающихся
 - 11) другое
6. Как Вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?
- 1) коллектив доброжелателен ко мне
 - 2) всем все равно
 - 3) настороженное отношение
 - 4) отношение враждебное

АНКЕТА № 12
ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
Диагностика профессиональных затруднений
(Оцените по 10-балльной шкале)

Позиция	Отметка молодого педагога	Отметка наставника
Составление календарно – тематического планирования		
Подготовка конспектов занятий		
Определение цели и задач занятия		
Выделение главного при изучении той или иной темы		
Применение «деятельностного метода обучения»		
Использование различных форм организации деятельности обучающихся		
Обращение к субъектному опыту обучающихся		
Применение на занятии разнообразного дидактического материала		
Активизация способов учебной работы		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия		
Четкая логика построения занятия, обоснование соотношения частей		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости обучающихся		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у обучающихся		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций		
Организация атмосферы включенности каждого ребенка в работу		
Проведение мероприятий		
Общение с коллегами, администрацией		
Владение аудиторией		
Мотивация обучающихся		
Создание проблемно – поисковых ситуаций на занятии		

Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению		
Активизация познавательной деятельности обучающихся		
Организация контроля и самоконтроля		
Объективность оценивания деятельности педагога		

АНКЕТА № 13

Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста педагога (Оцените по 10-балльной шкале)

Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Начало года	Середина года	Конец года
Знание своего предмета.			
Умение анализировать.			
Знание методики преподавания.			
Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.			
Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.			
Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся.			
Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.			
Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.			
Знание и использование в своей работе различных образовательных технологий.			
Рациональное использование в своей работе наглядности.			

Мониторинг процесса реализации программы

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного профессионального развития педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программы направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников программы (методы анкетирования, тестирования, опрос); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Сбор данных осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов.

Процесс мониторинга влияния программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы параметры фиксируются дважды.

Анкета для участников формы наставничества «педагог-педагог»**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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 для профессиональной адаптации педагога	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, 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 в вопросах профессиональной адаптации педагога	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

оправдались Ваши ожидания?										
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/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
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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 в вопросах профессиональной адаптации педагога	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	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 в вопросах профессиональной адаптации педагога	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/что хотелось бы изменить?

16. 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

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

Содержание

I. Пояснительная записка.....	2
Цель и задачи программы.....	2
Применяемые формы наставничества и технологии.....	3
Показатели и критерии оценки результативности программы.....	3
Ожидаемые результаты.....	4
II. Этапы реализации программы.....	4
III. План реализации программы.....	5
IV. Перспективный план работы с молодыми педагогами по осуществлению наставничества и методического сопровождения.....	6
V. План деятельности наставника.....	10
VI. Индивидуальный план развития молодого педагога под руководством наставника.....	12
VII. Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодого педагога.....	15
VIII. Мониторинг процесса реализации программы.....	33
Приложение.....	34