

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 35 Невского района Санкт-Петербурга

**КОМПЛЕКТ АНАЛИТИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ  
ИССЛЕДОВАНИЯ УСПЕШНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ  
СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Разработчик:  
Харитоненкова Ирина Александровна,  
заместитель заведующего ГБДОУ № 35

**Содержание**

1. Анкета для молодых педагогов «Изучение отношения к системе наставничества» ..... стр. 2
2. Анкета для наставников..... стр. 4
3. Анкета для руководителей ДОУ..... стр. 8

## Анкета для молодых педагогов Изучение отношения к системе наставничества

Уважаемые коллеги!

В целях повышения эффективности системы наставничества в нашем детском саду просим Вас ответить на следующие вопросы анкеты

1. Я работаю в дошкольной образовательной организации:

- Воспитатель
- Специалист

2. Мой возраст:

- До 25 лет
- От 25 до 30
- От 30 до 35 лет
- Старше 35 лет

3. Мой стаж работы в образовательной организации

- Менее года
- От года до двух лет
- От двух до трех лет
- От трех до 5 лет
- Более 5 лет

4. Моя профессиональная подготовка проходила:

- В педагогическом колледже
- В педагогическом ВУЗе
- На курсах переподготовки

5. Наличие опыта общения с наставником:

- Нет, я только слышала, что есть такие педагоги
- Да, но лично у меня не было наставника
- Да, у меня был наставник

6. Если у Вас был опыт общения с наставником, оцените по 10 бальной системе его полезность для Вашего профессионального развития (от 1 до 10):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Как Вы считаете, нужен ли наставник молодому педагогу?

- Да, необходимо иметь личного наставника;
- Не всегда, а только в том случае, если у молодого педагога возникает такая потребность;
- Наставничество – пустая трата времени, если молодой педагог заинтересован в работе, он справится со всеми сложностями самостоятельно;
- Наставники только путают молодых специалистов, навязывают свой опыт решения профессиональных задач

8. Каждый ли педагог может стать наставником:

- Да, такая роль посильна любому педагогу, имеющему стаж работы более 10 лет
- Скорее да, чем нет, педагогам свойственно обучение других, не вижу преград в освоении такой роли
- Скорее нет, чем да, вероятно наставником может быть только тот педагог, который имеет интересный опыт решения педагогических задач
- Нет, наставники – это уникальные специалисты, не только обладающие особым опытом решения профессиональных задач, но и способный к эффективной профессиональной коммуникации

9. Как Вам кажется, какие требования можно предъявить к наставнику?

Наставник – это квалифицированный педагог, имеющий высшее образование, стаж работы более 10 лет и обязательно высшую квалификационную категорию – это гарантия его мастерства;

Наставник – это специалист, обладающий уникальным опытом решения профессиональных задач, который может быть интересен другим педагогам;

Наставник – в первую очередь обладает коммуникативными умениями, владеет стратегиями выхода из конфликтных ситуаций, умеет объяснить свои педагогические действия, обосновать их целесообразность в конкретной педагогической ситуации;

Наставник – это особая миссия, ответственность и профессионализм. Его опыт интересен другим педагогам, он обладает умениями методической поддержки, открыт для профессионального общения

10. Кому необходимо доверить выбор наставника для молодого специалиста:

Наставника должен выбирать сам молодой специалист, в этом случае общение будет продуктивным и результативным

Наставника должен назначать руководитель, только он может стратегически определить полезность такого взаимодействия.

Сам наставник должен выбирать, с каким молодым педагогом ему будет интересно общаться, за не никто решить данную задачу.

Наставника должен выбирать педагогический коллектив, выбирая из претендентов самых компетентных и достойных для этой миссии

11. Определите, какие задачи решает наставник в отношении молодого педагога:

Наставник помогает молодому педагогу быстрее адаптироваться к новым профессиональным условиям

Наставник иллюстрирует молодому специалисту лучшие практики решения профессиональных задач, объясняет целесообразность педагогических действий в конкретных практических ситуациях

Наставник наблюдает за деятельностью молодого педагога, анализирует качество выполнения трудовых действий, дает оценку этим действиям

У наставника нет четких задач, его предназначение – сопровождать молодого педагога в профессиональной деятельности, поэтому спектр его задач может быть очень разнообразным

12. Если бы Вы проводили консультацию для руководителей ОО по вопросам организации института наставничества в детском саду, то рекомендовали бы:

Разработать специальную диагностику готовности педагогов к наставничеству

Сделать наставником молодых педагогов каждого педагога, имеющих и стаж работы более 10 лет;

Организовать подготовку наставников в условиях образовательной организации, разработав программу внутрифирменного обучения

Поддерживать инициативу и желание каждого педагога, который изъявил желание стать наставником

Приглашать наставников со стороны, поскольку наставники – это «штучный товар» и не в каждой образовательной организации можно найти таких специалистов

## Анкета для наставников

*Уважаемые коллеги!*

*С целью активизации и повышения эффективности работы системы наставничества просим Вас ответить на представленные ниже вопросы.*

Ваше ФИО (по желанию) \_\_\_\_\_

Какую организацию Вы представляете?

Ваш педагогический стаж работы:

- 5-7 лет
- 8-10 лет
- 10-15 лет
- выше 15 лет

Ваша возрастная группа?

- до 25 лет
- от 25 до 35 лет
- от 35 до 45 лет
- от 45 до 55 лет
- старше 55 лет

Укажите, пожалуйста, Ваш пол:

- Мужской
- Женский

Ваше образование?

- Среднее профессиональное
- Высшее образование
- Два и более высших образования
- Имею ученую степень
- Другое:

1. Участвует ли Ваша организация в решении задач успешной профессиональной интеграции молодых педагогов?

- Да, это ее основная функция
- Да, это ее дополнительная функция
- Пока нет, хотя планирует начать
- Нет, хотя имеет на это право
- Нет, у нее другие функции
- Затрудняюсь ответить

2. Как Вы понимаете процесс профессиональной интеграции молодого специалиста?

- Профессиональная активность (интенсивность выполнения профессиональных функций),
- Дисциплинированность (принятие норм и правил работы образовательного учреждения, отсутствие их нарушений),
- Профессиональная успешность (наличие положительных результатов работы)
- Эмоциональная комфортность (уверенность, спокойствие, оптимистичность, удовлетворенность работой в педагогическом коллективе),
- Готовность к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении
- Удовлетворенность условиями работы в образовательной организации (удобство работы)

- Психосоматическое состояние (душевное благополучие, характеризующееся отсутствием болезненных состояний)
- другое \_\_\_\_\_

3. Как Вам кажется, испытывают ли молодые педагоги трудности профессиональной интеграции?

- Так как непосредственно взаимодействую с начинающими педагогами, хорошо знаю, что каждый молодой педагог испытывает трудности профессиональной интеграции
- Хотя я не включен во взаимодействие с молодыми специалистами, имею представление о сложностях их профессионального становления (имею близких в знакомых, работающих в системе образования и т.п.)
- В принципе, все начинающие специалисты в любой профессии испытывают схожие проблемы
- Знаком с этим вопросом плохо, но готов предположить, что в сфере образования молодые педагоги испытывают более серьезные трудности вхождения в профессию по сравнению с другими профессиям
- Не знаком с этим вопросом, отвечать не считаю возможным
- Другое \_\_\_\_\_

4. Был ли у Вас опыт наставничества:

- Нет  
 Да, я был наставником молодого специалиста

5. Если у Вас был опыт наставничества, оцените по 10 бальной системе его полезность для Вашего профессионального развития (от 1 до 10):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Как Вы считаете, нужен ли наставник молодому педагогу?

- Мне кажется, что всем молодым специалистам необходимо иметь личного наставника;  
 Наставник необходим только в том случае, если молодой педагог испытывает сложности в профессиональной деятельности;  
 Наставник должен назначаться только в том случае, если у молодого педагога возникает такая потребность;  
 Наставничество – пустая трата времени, если молодой педагог заинтересован в работе, он справится со всеми сложностями самостоятельно;  
 Наставники только путают молодых специалистов, навязывают свой опыт решения профессиональных задач

7. Охарактеризуйте Вашу позицию в вопросе о необходимости оказания помощи молодым специалистам в успешной профессиональной интеграции?

- Если им необходима помощь, значит, профессиональная подготовка этих специалистов оставляет желать лучшего
- Содействие необходимо, так как профессиональная интеграция – объективно сложный и неизбежный процесс профессионального становления
- Со всеми возникающими сложностями современные молодые специалисты вполне справляются самостоятельно
- Другое \_\_\_\_\_

8. На Ваш взгляд, каков уровень владения профессиональными умениями у молодых педагогов. Предметные умения оценивайте в зависимости от организации, в которой Вы работаете:

<b>Дошкольная образовательная организация</b>			
<b>Профессиональные компетенции</b>	<b>уровень владения</b>		
	<b>Высокий</b>	<b>средний</b>	<b>Требуется помощь</b>
Использовать в образовательном процессе формы и методы работы с детьми, соответствующие их психолого-возрастным и индивидуальным особенностям			
Использовать вариативные способы общения с детьми дошкольного возраста			
Организовывать различные виды деятельности детей дошкольного возраста			
Осуществлять общение и взаимодействие с детьми с особыми образовательными возможностями			
Осуществлять оценку образовательных достижений детей в процессе освоения образовательной программы ДО			
Отбирать в соответствии с интересами, возможностями детей содержание образовательной деятельности, соответствующее образовательным областям программы			
Создавать элементы развивающей предметно-пространственной среды, обеспечивающие возможность общения и совместной деятельности детей и взрослых (в том числе детей разного возраста)			
Осуществлять взаимодействие с семьями воспитанников, привлекать родителей к решению образовательных задач, участию в мероприятиях и событиях группы			
Координировать профессиональные действия со специалистами и педагогами дополнительного образования			

9. Оцените эффективность видов работ, направленных на адаптацию молодых педагогов

<b>виды работ, направленные на адаптацию молодых педагогов</b>	<b>высокая</b>	<b>средняя</b>	<b>низкая</b>
Определение для каждого молодого педагога персонального наставника			
Включенность руководителя организации в эту работу			
Выделение доплат молодым специалистам			
Теплота социально-психологического климата в коллективе			
Направление молодых специалистов на курсы повышения квалификации, семинары, тренинги			
Организация в учреждении специальных мероприятий для молодых педагогов			
Составление индивидуальных образовательных планов молодого педагога			
Вовлечение молодых педагогов во внешние по отношению к организации профессиональные клубы, сообщества			

Наличие в коллективе большого числа молодых педагогов			
Снижение почасовой нагрузки в первый год работы			

10. На Ваш взгляд, какие формы профессиональной поддержки молодых педагогов Вам кажутся наиболее результативными?

	<b>Формы профессиональной поддержки молодых педагогов</b>	<b>эффективно</b>	<b>малоэффективно</b>	<b>неэффективно</b>
1	вместе с молодым педагогом наставник проектирует и обсуждает его уроки / занятия			
2	у молодого педагога должна быть возможность по всем вопросам обращаться к своему наставнику			
3	посещение уроков / занятий своего наставника			
4	ведение рефлексивного дневника, составление портфолио			
5	обсуждение с администрацией состояния дел в первый год моей работы			
6	сокращенная нагрузка начинающего педагога			
7	участие в оценочных процедурах, курсах на выявление лидерских качеств (на зачисление в управленческий резерв)			
8	участие в процедурах оценки своей педагогической деятельности			
9	обсуждение с директором возможностей карьерного продвижения			
10	обсуждение с директором возможностей профессиональной специализации			
11	составление личного плана развития и обсуждение его с руководством			
12	Обсуждение с администрацией результатов участия в семинарах, конференциях			
13	Поддержка администрацией участия в профессиональных сообществах педагогов района/города			
14	Психологическая поддержка (коллектива, администрации) в принятии статуса педагога			

11. Каждый ли педагог может стать наставником:

- Да, такая роль посильна любому педагогу, имеющему стаж работы более 10 лет
- Скорее да, чем нет, педагогам свойственно обучение других, не вижу преград в освоении такой роли
- Скорее нет, чем да, вероятно наставником может быть только тот педагог, который имеет интересный опыт решения педагогических задач
- Нет, наставники – это уникальные специалисты, не только обладающие особым опытом решения профессиональных задач, но и способный к эффективной профессиональной коммуникации

12. Как Вам кажется, какие требования можно предъявить к наставнику?

- Наставник – это квалифицированный педагог, имеющий высшее образование, стаж работы более 10 лет и обязательно высшую квалификационную категорию – это гарантия его мастерства;
- Наставник – это специалист, обладающий уникальным опытом решения профессиональных задач, который может быть интересен другим педагогам;

Наставник – опытный специалист, умеющий дифференцированно подходить к решению проблем молодого специалиста

Наставник – в первую очередь обладает коммуникативными умениями, владеет стратегиями выхода из конфликтных ситуаций, умеет объяснить свои педагогические действия, обосновать их целесообразность в конкретной педагогической ситуации;

Наставник – это особая миссия, ответственность и профессионализм. Его опыт интересен другим педагогам, он обладает умениями методической поддержки, открыт для профессионального общения

Наставник – «переходящее звание» - в зависимости от стажа работы молодого педагога в учреждении он нуждается в разных сферах поддержки, поэтому и специалистов, сопровождающих начинающих педагогов должно быть несколько

13. Кому необходимо доверить выбор наставника для молодого специалиста:

Наставника должен выбирать сам молодой специалист, в этом случае общение будет продуктивным и результативным

Наставника должен назначать руководитель, только он может стратегически определить полезность такого взаимодействия.

Сам наставник должен выбирать, с каким молодым педагогом ему будет интересно общаться, за не никто решить данную задачу.

Наставника должен выбирать педагогический коллектив, выбирая из претендентов самых компетентных и достойных для этой миссии

13. Определите, какие задачи решает наставник в отношении молодого педагога:

Наставник помогает молодому педагогу быстрее адаптироваться к новым профессиональным условиям

Наставник иллюстрирует молодому специалисту лучшие практики решения профессиональных задач, объясняет целесообразность педагогических действий в конкретных практических ситуациях

Наставник наблюдает за деятельностью молодого педагога, анализирует качество выполнения трудовых действий, дает оценку этим действиям

У наставника нет четких задач, его предназначение – сопровождать молодого педагога в профессиональной деятельности, поэтому спектр его задач может быть очень разнообразным

14. Если бы Вы проводили консультацию для руководителей ОО по вопросам организации института наставничества в образовательной организации, то рекомендовали бы:

Разработать специальную диагностику готовности педагогов к наставничеству

Сделать наставником молодых педагогов каждого педагога, имеющего стаж работы более 10 лет;

Организовать подготовку наставников в условиях образовательной организации, разработав программу внутрифирменного обучения

Поддерживать инициативу и желание каждого педагога, который изъявил желание стать наставником

Приглашать наставников со стороны, поскольку наставники – это «штучный товар» и не в каждой образовательной организации можно найти таких специалистов

## Анкета для руководителей ДОУ

### Уважаемые руководители!

*Просим Вас ответить на вопросы данной анкеты. Ваше мнение позволит нам повысить качество сопровождения и поддержки молодого педагога в первые годы его профессиональной деятельности.*

Укажите Ваши ФИО (по желанию) \_\_\_\_\_

Наименование образовательной организации, которой Вы руководите \_\_\_\_\_

Ваш педагогический / управленческий стаж работы: \_\_\_\_\_

Ваша возрастная группа

- От 25 – 35 лет
- От 35-45 лет
- От 45-55 лет
- Старше 55 лет

Ваш пол:

- Мужской
- Женский

1. Как Вы считаете, нужен ли наставник молодому педагогу?

Мне кажется, что всем молодым специалистам необходимо иметь личного наставника;

Наставник необходим только в том случае, если молодой педагог испытывает сложности в профессиональной деятельности;

Наставник должен назначаться только в том случае, если у молодого педагога возникает такая потребность;

Наставничество – пустая трата времени, если молодой педагог заинтересован в работе, он справится со всеми сложностями самостоятельно;

Наставники только путают молодых специалистов, навязывают свой опыт решения профессиональных задач

2. Каждый ли педагог может стать наставником:

Да, такая роль посильна любому педагогу, имеющему стаж работы более 10 лет

Скорее да, чем нет, педагогам свойственно обучение других, не вижу преград в освоении такой роли

Скорее нет, чем да, вероятно наставником может быть только тот педагог, который имеет интересный опыт решения педагогических задач

Нет, наставники – это уникальные специалисты, не только обладающие особым опытом решения профессиональных задач, но и способные к эффективной профессиональной коммуникации

3. Как Вам кажется, какие требования можно предъявить к наставнику?

Наставник – это квалифицированный педагог, имеющий высшее образование, стаж работы более 10 лет и обязательно высшую квалификационную категорию – это гарантия его мастерства;

Наставник – это специалист, обладающий уникальным опытом решения профессиональных задач, который может быть интересен другим педагогам;

Наставник – в первую очередь обладает коммуникативными умениями, владеет стратегиями выхода из конфликтных ситуаций, умеет объяснить свои педагогические действия, обосновать их целесообразность в конкретной педагогической ситуации;

Наставник – это особая миссия, ответственность и профессионализм. Его опыт интересен другим педагогам, он обладает умениями методической поддержки, открыт для профессионального общения

4. Кому необходимо доверить выбор наставника для молодого специалиста:

Наставника должен выбирать сам молодой специалист, в этом случае общение будет продуктивным и результативным

Наставника должен назначать руководитель, только он может стратегически определить полезность такого взаимодействия.

Сам наставник должен выбирать, с каким молодым педагогом ему будет интересно общаться, за не никто решить данную задачу.

Наставника должен выбирать педагогический коллектив, выбирая из претендентов самых компетентных и достойных для этой миссии

5. Определите, какие задачи решает наставник в отношении молодого педагога:

Наставник помогает молодому педагогу быстрее адаптироваться к новым профессиональным условиям

Наставник иллюстрирует молодому специалисту лучшие практики решения профессиональных задач, объясняет целесообразность педагогических действий в конкретных практических ситуациях

Наставник наблюдает за деятельностью молодого педагога, анализирует качество выполнения трудовых действий, дает оценку этим действиям

У наставника нет четких задач, его предназначение – сопровождать молодого педагога в профессиональной деятельности, поэтому спектр его задач может быть очень разнообразным

6. Если бы Вы проводили консультацию для руководителей ОО по вопросам организации института наставничества, то рекомендовали бы:

Разработать специальную диагностику готовности педагогов к наставничеству

Сделать наставником молодых педагогов каждого педагога, имеющих и стаж работы более 10 лет;

Организовать подготовку наставников в условиях образовательной организации, разработав программу внутрифирменного обучения

Поддерживать инициативу и желание каждого педагога, который изъявил желание стать наставником

Приглашать наставников со стороны, поскольку наставники – это «штучный товар» и не в каждой образовательной организации можно найти таких специалистов

7. Достаточно ли в Санкт-Петербурге, по Вашему мнению, организаций / центров / сообществ, которые обеспечивают профессиональное сопровождение и поддержку успешной интеграции молодых педагогов в профессию?

- Достаточно
- Несмотря на то, что они есть, многие профессиональные затруднения молодых педагогов остаются без должного внимания по причине неготовности этих организаций оперативно и гибко реагировать на реальные потребности и запросы молодых педагогов
- Недостаточно
- Другое \_\_\_\_\_

Благодарим Вас за ответы!