

Методическая разработка  
«Практика наставничества в образовательной организации»

МАОУ СШ № 148

«Наставник - молодой педагог»

Начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нём отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В МАОУ СШ № 148 помочь молодым специалистам готовы коллеги, руководство школы (создать условия для лёгкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой и педагог-наставник

В МАОУ СШ № 148 сформирована и успешно действует система наставничества, к назначению наставников подходят организованно, с позиции педагогической целесообразности с каждым годом охватывая всё большее количество наставнических пар.

В локальных актах МАОУ СШ № 148 зафиксирован факт организации наставнической помощи молодым специалистам.

Результат наставнической помощи в МАОУ СШ № 148 - молодые учителя владеют глубокими знаниями по предмету и чувствуют себя в коллективе уверенно.

Эта работа ведётся планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированных специалистов.

Наставничество - этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;

- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;

- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Наставник — это человек, создающий атмосферу успеха.

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто

испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник.

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Предполагаемыми результатами являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;

- свободное вхождение в роль учителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Планируемые сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы,
- обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

## ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

## НАСТАВНИК

Стать наставником может не каждый, при этом главными требованиями к хорошему наставнику являются:

- Человечность;
- Коммуникабельность;
- Умение соблюдать свои и чужие границы;
- Наличие командного духа;
- Осознание границ своей компетентности и некомпетентности;
- Конструктивность и позитивность;
- Личное желание стать наставником;

## КАК ПОДОЙТИ К СОЗДАНИЮ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕКТИВЕ

- Определить перечень заинтересованных / нуждающихся в наставничестве;
- Понять «запрос» на наставничество;
- Что ожидается от наставника? Кого хочет видеть сам подопечный — сверстника или состоявшегося в профессии человека?;
- Понять, можно ли ответить на запрос внутри коллектива.

## КОГДА НАСТАВНИК НАЙДЕН

- Важно проговорить границы взаимодействия с подопечными и механизм регулярного совершенствования системы. В этом механизме точно должно присутствовать обсуждение обратной связи от наставников и совместная выработка решений.

Учитель— учитель: вид наставничества, когда подопечный является новичком в коллективе.

При этом и опытному учителю может быть нужен и полезен наставник, особенно когда человек видит границы собственного профессионального роста, хочет перейти на следующий уровень или сменить направление своей деятельности.

## КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

## ПРЕИМУЩЕСТВА НАСТАВНИЧЕСТВА, КАК МЕТОДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Традиционно используются следующие формы обучения преподавателей:

- обучение без отрыва от основной работы;
- научно-исследовательская работа;
- обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и

практике;

–обучение на контрактной основе;

–заочное обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;

–участие в конференциях и семинарах;

–командировки с целью обмена опытом и т. п.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА САМОАНАЛИЗА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;
- поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п., главное – быть открытым для педагогических инноваций.

## РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплочённость, следование общим целям и интересам школы;
- развитие лично ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. кадры.

## ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ



## ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Наставник обязан чётко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.
2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.
4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.
5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством ОУ за подготовку молодого специалиста.
6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

## 10. КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

## УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

Как правило, назначение педагогов-наставников осуществляет администрация школы. Однако нельзя пренебрегать советом психолога, который поможет правильно сформировать пару

«наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости (это можно сделать с помощью элементарного тестирования). Стоит прислушаться и к мнению молодого учителя. Кроме того, при назначении наставника необходимо учитывать следующие показатели:

–место жительства: хорошо, если наставник и молодой учитель проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;

–общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;

–общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

## МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ «НАСТАВНИК–МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ»

Оптимальным приемом формирования пары «педагог-наставник – молодой учитель» может стать анкетирование и психологический тест.

Анкета для педагога-наставника поможет определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.

Анкета для молодого специалиста выявит пробелы в педагогической подготовке выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать

свой профессиональный уровень.

Тест на выявление психологической совместимости определит степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности.

Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

## МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста. В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учителя.
2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с молодыми учителями можно выделить:

- умения управлять поведением;
- умения адекватно моделировать личности других субъектов общения;
- умение «подать себя в общении»

специфические черты, определяемые профессиональными задачами и целями, конкретной ситуацией педагогического процесса.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми учителями, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

**Общение-коррекция.** Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

**Общение-поддержка.** Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

**Общение-снятие психологических барьеров.** Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная

заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

## ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...»), «если бы Вы последовали примеру. »).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы. » – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки,

6. поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.
7. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.
8. Не оправдывать и не оправдываться.
9. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе».

## ФОРМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКОВ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

### 1. КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам.

### 2. Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива ОУ.

### 3. Педагогический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования.

### Памятка начинающему учителю.

- Тщательно готовься к урокам. Обязательно пользуйся поурочным планом и придерживайся всех его пунктов. Возьми себе за правило: наличие поурочного плана является для тебя допуском на урок.
- Веди урок так, чтоб каждый ученик был постоянно занят делом.
- Увлекайте учеников интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом.
  - систематически знакомься с опытом своих коллег, посещай их занятия, прислушивайся к их советам, учись у них методике преподавания

учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;

- систематически изучай методическую и научную литературу, следи за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов. Анализируй тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;

- совершенствуй свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине:

- принимай участие в научно-практических конференциях, выступай с докладами об опыте своей работы, обсуждай в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно- воспитательной работы, организовывай встречи с коллегами других образовательных учреждений и обменивайся опытом работы.

Советы опытных коллег молодому учителю.

Помните: каждый урок особенный, не должен быть похож на предыдущие. Посещайте уроки опытных учителей. Применяйте у себя их позитивный опыт. Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ученика.

Приложение 1.

#### Анкета для молодого педагога (наставляемого)

Фамилия, имя, отчество

---

Педагогический стаж

---

Должность

---

Предмет

---

Квалификационная категория

---

#### I.

1. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?

- анализ урока в соответствии с требованиями ФГОС ООО.

- формирование математической, финансовой грамотности на уроках математики
  - удержание дисциплины на уроке.
  - разработка рабочих программ в соответствии с ФГОС ООО с использованием конструктора рабочих программ.
  - оценка предметных, метапредметных и личностных результатов на уроках русского языка и литературы.
  - формы работы с одаренными детьми.
  - формирование читательской грамотности у обучающихся начальной школы.
  - инклюзивное образование.
  - построение урока в соответствии с требованиями ФГОС НОО.
  - формирование читательской грамотности у обучающихся начальной школы.
  - знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды;
  - знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся;
  - знания методов и технологий воспитательно-образовательного процесса;
  - знания ФГОС;
  - умение применять современные образовательные технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;
  - умение организовывать различные виды деятельности: игровую, коммуникативную, познавательно-исследовательскую, изобразительную, музыкальную, двигательную и др. с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона;
  - умение планировать и осуществлять воспитательно-образовательный процесс в соответствии с программой;
  - умение разрабатывать рабочую программу и обеспечивать ее выполнение;
  - способность организовать воспитательно-образовательный процесс в соответствии со стандартом ФГОС;
  - урегулирование конфликтных ситуаций;
  - формы работы с родителями;
  - другое
- 
- 
- 

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

- в календарно-тематическом планировании;
  - в составлении рабочей программы;
  - в составлении перспективного планирования;
  - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
  - в ведении другой документации (укажите,какой)
- 
- 
- 

- в проведении организованной образовательной деятельности;
  - в проведении педагогической диагностики;
  - в проведении культурно-досуговых мероприятий;
  - в проведении других мероприятий (укажите,каких)
- 
- 
- 

- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с обучающимися;
- в общении с родителями обучающихся;



- другое
- 
- 
- 

4. Что представляет для Вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство;
  - формулировать цели, задачи;
  - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);
  - мотивировать деятельность обучающихся;
  - формулировать вопросы проблемного характера;
  - создавать проблемно-поисковые ситуации;
  - подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности;
  - активизировать деятельность обучающихся в ходе ООД;
  - организовывать сотрудничество между обучающимися;
  - организовывать само и взаимоконтроль обучающихся;
  - реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
  - развивать способности обучающихся;
  - другое
- 
- 
- 

3. Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?

- Самообразованию;
  - практико-ориентированным семинарам;
  - курсам повышения квалификации;
  - мастер-классам;
  - творческим лабораториям;
  - индивидуальной помощи со стороны наставника;
  - семинарам, вебинарам;
  - конференциям, круглым столам;
  - другое
- 
- 
- 

4. Что вас привлекает в программе наставничества?

- Новизна деятельности;
  - возможность экспериментировать;
  - пример и влияние коллег и руководителя;
  - возможность профессионального роста;
  - другое
- 
- 
- 

## II.

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

## Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. 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)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

4. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

**Анкета педагога-наставника**

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Педагогический стаж \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Предмет \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. 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)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

5. Рад(ы) ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашем ОУ. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал 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 \_\_\_\_\_

## Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников в нашем ОУ. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
  - каждый день;
  - один раз в неделю;
  - 2–3 раза в месяц;
  - вообще не встречались;
  - другое \_\_\_\_\_
  
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
  - 3,5–2,5 часа в неделю;
  - 2–1,5 часа в неделю;
  - полчаса в неделю;
  - другое \_\_\_\_\_
  
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
  - 30–70 процентов;
  - 60–40 процентов;
  - 70–30 процентов;
  - 80–20 процентов;
  - другое \_\_\_\_\_
  
4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
  - да, всегда;
  - нет, не всегда;
  - нет, никогда;
  - другое \_\_\_\_\_
  
5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
  - да, каждый раз после окончания задания;
  - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
  - да, раз в месяц;
  - нет;
  - другое \_\_\_\_\_
  
6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?  
\_\_\_\_\_
  
7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?  
\_\_\_\_\_
  
8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период \_  
\_\_\_\_\_

**Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения**

---

(Ф. И. О. молодого специалиста)

---

(Ф. И. О. педагога-наставника)

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:

- успешным, эффективным
- не вполне успешным, недостаточно эффективным
- неэффективным

2. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы:

- сняты полностью
- сняты частично
- не сняты (указать проблемы)
- не снята ни одна проблема

3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не были сняты проблемы

---

---

---

4. Сопровождаемый молодой специалист:

- нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении
- нуждается в поддержке для решения наиболее сложных проблем
- не нуждается в сопровождении
- нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования
- нуждается в разработке индивидуального образовательного маршрута

5. Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения  
(указать) \_\_\_\_\_

---

---

