

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Когалыма «Колокольчик»



*педагога – наставника
ДОУ*

Педагог – наставник,
воспитатель
МАДОУ «Колокольчик»
Черненко М.А.

2022–2023 учебный год

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	2
2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария:	
2.1. Этапы наставничества.....	3
2.2. Формы и методы работы с молодым специалистом.....	6
2.3. Интерактивные методы и формы работы.....	7
2.4. Предполагаемые результаты наставничества.....	7
3. Индивидуальный план развития молодого педагога.....	8
4. Приложения.....	11

1. Пояснительная записка.

Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...

А. С. Макаренко

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, в том числе и педагог, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта.

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, овладения компетенциями, современными инновационными технологиями образования, творческого отношения к работе, самоотдачи. Очень важную роль играют личностные качества педагога: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные компетенции и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что окончившему университет, или вообще не имеющему педагогического образования?

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми, родителями и коллегами, сложности при наборе детей в объединения – вот далеко неполный перечень проблем, подстерегающих молодого педагога.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, родителями, коллегами и администрацией школы. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь.

Начинающим педагогам легче начинать свою педагогическую деятельность, если старшее поколение преподавателей стремится передать им свой опыт, а они при этом готовы его принять.

Поэтому наставничество было всегда важным этапом в становлении молодого педагога и остается таковым и сегодня.

Цели наставничества: научно-методическое сопровождение деятельности начинающего педагога, повышение его профессионального мастерства и компетенции наставника, раскрытие индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании как наставляемого, так и наставника.

Задачи наставничества:

1. Выявить образовательные дефициты молодого педагога на основе проведения разностороннего мониторинга.
2. Подобрать наставника, наиболее подходящего по профессиональным и личностным качествам.
3. Помочь адаптироваться молодому специалисту в новой образовательной среде.
4. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
5. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
6. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности.
7. Проследить динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.
8. Создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария

2.1. Этапы наставничества.

Работа по наставничеству проходит четыре важных этапа.

I этап – проектировочный.

Диагностика, анкетирование с целью выявления личностных качеств молодого педагога, потребностей в обучении, пожеланий относительно организации и содержания наставничества, изучения уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности, подбор наставника.

Используемые диагностики и анкеты:

- Анкета для молодого педагога (*входная диагностика*) (Приложение 1);
- Анкета для молодого педагога (*личностные особенности*) (Приложение 2);
- Роли педагогов-наставников (Приложение 3).

Результат первого этапа – выбор наставника и составление «Индивидуального плана развития молодого педагога».

II этап – адаптационный.

Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, знакомит с требованиями к организации образовательного процесса, знакомит с режимными моментами. Обеспечивает поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение НОД, воспитательного мероприятия: формы, методы и приемы; и др.);
- знакомит с формами и методами организации совместной деятельности воспитанников;
- оказывает помощь в написании рабочей программы, программы воспитания;
- работа с техническими средствами обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности).

III этап – основной (реализация наставничества).

Педагог-наставник вместе с молодым педагогом реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Обеспечивает поддержку молодому педагогу в области:

- освоения инновационных тенденций в педагогике;
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;

- участие в конкурсном движении;
- подготовки к первичному повышению квалификации.

Оценка эффективности наставничества должна осуществляться не только по конечным результатам, но и поэтапно, по мере прохождения обучения. Наставник и наставляемое лицо анализируют промежуточные результаты совместной деятельности, на основе полученных данных вносят корректировки в индивидуальный план развития молодого педагога:

- «Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы» (Приложение 4);
- «Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы» (Приложение 5);

IV этап – контрольно-оценочный.

Оценка эффективности наставничества – одна из составляющих всей системы оценки эффективности обучения и развития педагогов ДОУ. Чтобы правильно её измерить, необходимо выявить, как она определяется в рамках данной организации, какие критерии являются главными и как эти критерии измерять. При определении эффективности наставничества надо помнить о его особенностях, которые напрямую влияют на повышение профессиональной компетентности педагогов. К этим особенностям относятся:

- степень достижения цели наставничества;
- объектом оценки выступает не только молодой педагог и его навыки, но и сам наставник;
- наставничество как социальный институт влияет на всю систему управления (надо обратить внимание на изменения в управленческой среде, на возникшие положительные и отрицательные явления);

Молодой педагог проводит самодиагностику повышения уровня профессиональной компетентности. Педагог-наставник оценивает уровень навыков молодого педагога, определяет степень его готовности к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей. Наставник и наставляемый оценивают эффективность совместной деятельности. Для этого используются следующие методики:

- «Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (итоговая)» – оценивает наставник (Приложение 6);
- «Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста молодого педагога» – оценивает молодой педагог (Приложение 7);

- Анкета для участников формы наставничества «педагог-педагог»:
Анкета наставляемого, Анкета наставника (Приложение 8)

2.2. Формы и методы работы с молодым специалистом.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли:

- беседы;
- собеседования;
- методические консультации;
- сбор и анализ педагогической информации;
- групповые дискуссии;
- взаимопосещения занятий, воспитательных мероприятий;
- анкетирование, тестирование;
- ответы на вопросы;
- совместное участие в различных мероприятиях;
- обзор педагогической литературы;
- деловые и ролевые игры;
- работа в "малых группах";
- анализ ситуаций;
- повышение квалификации (прохождение курсов профессиональной подготовки и переподготовки, участие в вебинарах, семинарах, конференциях, конкурсах);
- памятки (Приложение 9):
 - «Примерный кодекс общения с родителями»;
 - «Принципы работы педагога с родителями, способствующие конструктивному взаимодействию»;
 - «Алгоритм разрешения конфликта».

2.3. Интерактивные методы и формы работы наставнической пары.

Технология сотрудничества – учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи напарника.

Обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями.

Кейс-метод – метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики.

Технология открытого пространства. Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Квик-настройка – это настрой педагога на успешную работу: Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!

2.4. Предполагаемые результаты наставничества

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- во-вторых, развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДООУ;
- в-третьих, формирование в ДООУ такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для ДООУ, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

3. Индивидуальный план развития молодого педагога

I этап – проектировочный				
Сроки	Тема	Направления работы	Форма работы	Прогнозируемый результат
Сентябрь 2022г.	Диагностика	Изучения уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности. Выявление потребностей в обучении, пожеланий относительно организации и содержания обучения.	Анкетирование, собеседование, анализ	Выработка рекомендаций по организации деятельности, выявление проблем. Составление индивидуального плана развития молодого педагога. Составление плана повышения квалификации.
II этап – адаптационный				
Сентябрь-октябрь 2022г.	Знакомство с локальными актами ДОУ	Круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, требования к организации учебного процесса, режимные моменты:	Изучение документации, консультирование.	Успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности.
	Планирование образовательной деятельности	Корректировка рабочих программ по предметам и внеурочной деятельности, написание программы	Методическое консультирование, изучение нормативных документов	Повышения уровня профессиональной компетентности педагога по работе с документами

		воспитания класса.		
	Установление взаимоотношений	Установление контактов: – с администрацией ДОУ; – с коллегами; – с обучающимися и их родителями.	Беседы, групповые дискуссии, совместное участие в мероприятиях, обзор педагогической литературы, деловые и ролевые игры, анализ ситуаций.	Установление атмосферы делового сотрудничества с всеми участниками образовательных отношений.
III этап – основной (реализация наставничества)				
Ноябрь 2022г. – Март 2025г.	Самообразование педагога	Выбор приоритетной методической темы для самообразования	Обзор педагогической литературы, собеседование	Составление плана работы по теме самообразования
	Освоения инновационных тенденций в педагогике Педагогический рост (развитие)	Освоение приоритетных педагогических технологий, Повышение квалификации	Методическое консультирование, Взаимопосещение НОД. Прохождение курсовой подготовки и профессиональной переподготовки по различным направлениям педагогической деятельности. Активное участие в вебинарах, семинарах, конкурсах, конференциях.	Повышения уровня профессиональной компетентности педагога. Повышения уровня профессиональной компетентности педагога.

	Промежуточная диагностика результатов наставничества	Наставник и наставляемое лицо анализируют промежуточные результаты совместной деятельности	Анкетирование, собеседование, анализ	На основе полученных данных вносятся корректировки в индивидуальный план развития молодого педагога
IV этап – контрольно -оценочный				
Апрель – май 2025г.	Диагностика	Анализ уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей самостоятельно	Результаты работы молодого педагога за три года, анкетирование, анализ, рефлексия.	Уверенный, компетентный, заинтересованный, педагог с выстроенной индивидуальной траекторией профессионального развития.

Анкета для молодого педагога
(входная диагностика)

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первые дни работы в школе)?

- Тревожность, неуверенность в своих силах
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
- Страх перед обучающимися, родителями
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
- Другое _____

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону
- Да, изменилось в худшую сторону
- Нет, осталось прежним
- Затрудняюсь ответить
- Другое _____

3. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

4. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

- Разговор с администрацией, коллегами по поводу возникающих проблем;

- Организация и проведение урока или внеурочного занятия с использованием современных педагогических технологий;
- Взаимодействие с детьми в процессе организации образовательной деятельности;
- Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
- Индивидуальная беседа с родителями обучающихся по различным поводам;
- Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
- Разработка документации (рабочие программы, планирование, конспекты и т.п.)
- Другое _____

5. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
 - Нет
 - Частично
- (Почему?) _____

6. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

- подбирать оптимальные методы и приёмы для проведения занятия _____
- подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности _____
- организовывать сотрудничество между детьми _____
- мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности _____
- создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности _____
- другое (допишите) _____

7. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- семинарам-практикумам
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое (допишите) _____

Спасибо за сотрудничество!

Анкета для молодого воспитателя
(личностные особенности)

1. ФИО _____
2. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?

3. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

4. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер»)

5. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

6. Какие качества наставника могли бы быть наиболее востребованы Вами: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?

7. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?

8. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. «ПРОВОДНИК». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. 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%.
2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу **взаимопомощи** и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80%.
3. «КУМИР». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60%.

4. «КОНСУЛЬТАНТ». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40%.
5. «КОНТРОЛЕР». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность её организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. 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 _____

**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 нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
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 в образовательной организации:

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога
(итоговая)

Молодой педагог: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности по формированию личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с требованиями ФГОС ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет организовывать проектную деятельность обучающихся			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора обучающихся.			

Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению учебного плана.			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия.			
3	Умеет развивать познавательную активность, целенаправленно работать по формированию УУД и функциональной грамотности обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками.			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями обучающихся для достижения целей образования, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к обучающемуся с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
	Аналитические навыки			
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями			
2	Умеет анализировать процесс формирования УУД обучающихся.			
3	Умеет анализировать динамику формирования функциональной грамотности обучающихся.			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы самостоятельно выполнять обязанности педагога. Её (его) профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать такие навыки, как _____

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

Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Начало профессиональной деятельности	Промежуточный результат	По окончании наставничества
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.			

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 оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

работой?										
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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?

	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).					

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

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

Памятки

Примерный кодекс общения с родителями

- Родителям нужна поддержка, помощь и добрый совет. Если вы ими располагаете, создайте необходимые условия для общения.
- Не беседуйте с родителями второпях, на бегу; если вы не располагаете временем, лучше договоритесь о встрече в другой раз.
- Разговаривайте с родителями спокойным тоном, не старайтесь назидать и поучать — это вызывает раздражение и негативную реакцию со стороны родителей.
- Умейте терпеливо слушать родителей, давайте возможность высказаться по всем наболевшим вопросам.
- Не спешите с выводами! Обдумайте хорошо то, что вы от родителей услышали.
- То, о чем родители вам поведали, не должно стать достоянием других родителей, учащихся и педагогов.
- Если есть профессиональная необходимость поделиться той информацией, которую сообщили родители, еще с кем-то, родителей необходимо поставить об этом в известность.
- Готовясь к встрече с семьей ученика, необходимо помнить, что любой родитель хочет услышать не только плохое, но и хорошее, дающее шанс на будущее.
- Каждая встреча с семьей ученика должна заканчиваться конструктивными рекомендациями для родителей и самого ученика.
- Если педагог в какой-то проблеме или ситуации некомпетентен, он должен извиниться перед родителями и предложить им обратиться за консультацией к специалистам.

Принципы работы педагога с родителями, способствующие конструктивному взаимодействию

- Говорить на понятном родителям языке, без употребления специальной терминологии.
- Быть конкретным, отвечать непосредственно на поставленный вопрос.
- Быть активным (родители не должны брать интервью у педагога).
- Учитывать эмоциональное состояние родителя.

- Отказаться от поучений, нотации, высокомерия, разговаривать с позиции партнерства.
- Предварительно планировать содержание беседы с родителями.
- Быть доброжелательным.
- Защищать интересы родителей, а не становиться инструментом в руках администрации.
- Сохранять конфиденциальность информации, полученной от родителей.

Алгоритм разрешения конфликта

1. Выслушайте собеседника, не перебивая его.
2. Признайте чувства, которые собеседник испытывает.
3. Установите границы допустимого: «Я готов(а) вас выслушать, но слушать брань не буду».
4. Продемонстрируйте понимание роли родителя в воспитании ребенка, например: «Я понимаю, что вы заботитесь о своем ребенке».
5. Выясните, как родитель воспринимает конфликт: «Пожалуйста, говорите, мне очень важно знать ваше мнение по поводу произошедшего».
6. Четко сформулируйте предмет обсуждения, т.е. то, из-за чего возник конфликт. Это важно для сужения поля обсуждаемых проблем. Достигнуть этого можно с помощью приема активного слушания — резюмирования, например: «Таким образом, главное... Если теперь подытожить сказанное вами, то...». Еще лучше попросить сделать резюме самого родителя.
7. Установите, по каким вопросам вы с родителем имеете одинаковые взгляды, а по каким — ваши мнения расходятся. Это можно сделать, повторив несколько раз вопрос: «Вы согласны с?...»
8. Опишите содержание конфликта, избавив его от эмоциональных характеристик. Здесь снова может быть использован прием резюмирования: «Итак, мы пришли к тому что...».
9. Ищите выход из ситуации, устраивающий обе стороны. Для этого попросите родителя дать свои предложения по решению проблемы и добавьте к ним свои. Если среди этого перечня не нашлось варианта, устраивающего обоих, то необходимо продолжить выдвижение предложений по решению проблемы до тех пор, пока не будет найден выход из ситуации, отвечающий интересам всех сторон

10.Примите совместное «коммюнике», в котором устно или письменно будет зафиксировано, что обе стороны, участвующие в конфликте, признают решение приемлемым и обязуются его выполнять.