

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Когалыма «Колокольчик»**

**«ПАУТИНА КОМПЕТЕНЦИЙ,
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ПЕДАГОГА»**



**Педагог – наставник:
Черненко Марина Александровна**

Что может быть честнее и
благороднее, как научить других тому,
что сам наилучшим образом знаешь?

Марк Фабий Квинтилиан

Цель: подведение итогов работы наставнической пары.

Существует множество разных методов для подведения итогов: «Мои сильные и слабые стороны», «360 градусов». Кто-то использует анкетирование и, действительно, ответы на вопросы в анкете могут заставить наставника задуматься, сделать общие выводы по прошедшему году; кто-то выявляет «плюсы» и «минусы» в процессе беседы; но, на мой взгляд, только визуальные методы, позволяют в полной мере оценить проделанную работу и наглядно демонстрируют, над чем еще предстоит поработать/каким аспектам работы требуется большее внимание.

Согласно предложенному методу, чтобы провести тестирование, нужно просто выбрать 16 компетенции для оценки, и попросить наставляемого оценить каждую из них по пятибалльной шкале. Молодой педагог самостоятельно оценивает степень своего профессионального становления. Соединив последовательно все точки с ответами, получится паутинка, которая наглядно описывает «ширину», приобретенных наставляемым компетенций.

Данный метод оценки позволяет более оптимистично взглянуть на проделанную работу. Мы привыкли к тому, что двойка — это плохо, а пятерка

— это отлично. На самом же деле, если наставляемый оценил на два, три, из пяти какие-то из качеств/компетенций — это нормальный, удовлетворительный результат. Значит над этим надо вместе еще поработать.

Но площадь внутри «паутинки» никогда не будет нулевой, также, как и опыт, полученный молодым педагогом, определенно является ценным.

Вывод:

1. Метод оценки «Паутина компетенций, профессиональных качеств педагога» покажет сильные стороны сотрудника и зоны роста. Вы как наставник поймёте, насколько он соответствует должности и как ему развиваться дальше, чтобы облегчить, сделать интересным профессиональное становление молодого педагога.

2. Чтобы провести оценку, достаточно одного бумажного листка, а можно сделать в программе Microsoft Excel, тогда у вас будет электронная версия.

3. Этот метод позволяет проследить динамику роста молодого педагога.

По итогам можно сформировать объективную картину того, насколько наставляемый соответствует тем или иным компетенциям, а затем планировать работу используя формулу: цель (для чего?) содержание (что?) методы, средства (как?) результат (какой?).



«Паутина компетенций, профессиональных качеств педагога»



1 – отсутствие качества

5 – полное присутствие