

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«Средняя школа № 133»

660130, г.Красноярск, ул.Гусарова, 16. Тел./ факс (8-391) 247-31-31

e-mail: sch133@mailkrsk.ru, Web сайт: <https://school133krsk.gosuslugi.ru/>

ОКПО 55582451, ОГРН 1022402143940, ИНН/КПП 2463021234/246301001

Кейс наставника

Наставник:

Рогачева Татьяна Александровна,

учитель математики МБОУ СШ №133

2024-2025 учебный год

1. Пояснительная записка.

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 занятии, 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 «Индивидуальной программы наставничества».

II этап – адаптационный.

Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, знакомит с требованиями к организации образовательного процесса, знакомит с режимными моментами: организация питания, перемен, прогулок, требованиями к ведению школьной документации, работой с электронным журналом, знакомит с сайтом школы, группой ВК. Обеспечивает поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение учебного занятия, воспитательного мероприятия: формы, методы и приемы; и др.);
- знакомит с формами и методами организации внеурочной деятельности обучающихся;
- оказывает помощь в написании рабочей программы по учебному курсу (модулю), 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 школы. 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 тестовая карта оценки профессионального роста молодого педагога» – оценивает молодой педагог (Приложение 6);
- Анкета для участников формы наставничества «педагог-педагог»: Анкета наставляемого, Анкета наставника (Приложение 7)

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 уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий;
- бинарные и комбинированные уроки;
- 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);

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.

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-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

- в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

3. Индивидуальная программа наставничества со Степанюк Игорем Александровичем

Составитель: Рогачева Татьяна Александровна, учитель математики МБОУ СШ №133 г. Красноярска

Цель: оказать помощь молодому специалисту в подготовке и проведении современного урока в соответствии с требованиями ФГОС.

образовательные задачи	действия по реализации образовательных задач	сроки реализации	планируемый результат/ трудовые действия (критерии оценки)
Реализовывать на практике структуру современного урока разного типа и уметь анализировать его в соответствии с требованиями ФГОС	Выявление профессионального дефицита.	5-20 сентября 2024 г.	Составление карты профессионального дефицита на основе проведенной анкеты. Составление индивидуальной программы наставничества
	Участие в муниципальном конкурсе «Педагогический дебют-2024»	22 августа-31 сентября 2024г	Подготовка и сопровождение на всех этапах конкурса
	Беседа с наставником о структуре современного урока: мотивирование на учебную деятельность, актуализация знаний, выявление места и причины затруднения, построение проекта решения проблемы, реализация проекта, первичное закрепление, самостоятельная работа с самопроверкой по эталону, включение в систему знаний и повторение,	16-30 сентября 2024 г.	Подбор материала для составления конспекта современного урока. Подбор материала для формирования навыков устного счета. Актуализация знаний о структуре урока и готовность применять их на практике в образовательной деятельности

	<p>рефлексия учебной деятельности на уроке.</p> <p>Беседа с наставником об основах анализа урока.</p> <p>Посещение уроков наставника молодым специалистом с целью просмотра структуры современного урока</p>	<p>В течение месяца</p> <p>В течение октября 2024 г.</p>	<p>Актуализация знаний об основах анализа урока</p> <p>Формирование представлений о структуре современного урока. Молодой специалист составляет конспект современного урока и его анализ.</p>
--	--	--	---

	<p>Проведение уроков молодым специалистом с использованием знаний и умений об структуре современного урока</p> <p>Рекомендации наставника молодому специалисту о структуре урока с еженедельным посещением уроком</p> <p>Посещение уроков молодого специалиста наставником</p>	<p>ноябрь 2024 г.</p> <p>декабрь 2024 г.</p>	<p>Критериальное оценивание наставником проведенного урока</p> <p>Сформированность (возможно частичная) умения выстраивать урок в соответствии с требованиями ФГОС</p> <p>Соответствие проведённых молодым специалистом уроков требованиям новых ФГОС</p>
<p>Научиться планировать и реализовать целеполагание</p>	<p>Беседа с наставником об универсальных приёмах работы учителя по формированию у обучающихся умения целеполагания</p>	<p>10-20 января 2025 г.</p>	<p>Формирование представлений о существующих универсальных приёмах работы по формированию у обучающихся умения целеполагания</p>

	<p>Посещение уроков наставника молодым специалистом с целью просмотра организации целеполагания на уроке и посещение уроков коллег.</p> <p>Проведение открытого урока с применением полученных знаний о структуре урока и приёмах работы учителя по формированию у обучающихся умения целеполагания.</p> <p>Выступление на заседании ШМО согласно методической теме</p>	<p>февраль-март 2025г.</p> <p>апрель 2025 г.</p>	<p>Переятие положительного опыта других учителей по планированию и реализации целеполагания.</p> <p>Обмен опытом</p> <p>Анализ наставником реализации целеполагания на уроках молодого специалиста с рекомендациями</p>
	<p>Собеседование с молодым специалистом на предмет анализа совместной деятельности в течение учебного года, выявления дефицитов трудовых действий</p>	<p>май 2025 г.</p>	<p>Планирование совместной деятельности на следующий учебный год.</p>

**АНКЕТА
для выявления запросов молодых специалистов**

ФИО _____

Какой предмет Вы преподаете _____

Стаж работы _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?	<ul style="list-style-type: none"> • В целом удовлетворен; • Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы; • Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность; • Трудно сказать определенно, не знаю; • Не удовлетворен совсем; • Другое _____.
2.	Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией	<ul style="list-style-type: none"> • Администрация ценит меня как профессионала; • Я чувствую заботу администрации; • Я чувствую себя нужным; • Наши взаимоотношения носят формальный характер; • Администрация совсем меня не ценит; • Другое _____.
3.	Что Вы считаете наиболее важным в работе?	<ul style="list-style-type: none"> • Точное следование правилам, нормам, инструкциям; • Отточенное мастерство, высокий профессионализм; • Соответствующее материальное вознаграждение; • Профессиональное лидерство; • Не выделяться из коллектива; • Высокая оценка со стороны руководства; • Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег; • Общение с детьми; • Другое _____.
4.	Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?	<ul style="list-style-type: none"> • Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока; • Мотивировать деятельность обучающихся; • Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности; • Активизировать обучающихся в обучении; • Организовывать сотрудничество между обучающимися; • Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся; • Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН/УУД обучающихся; • Развивать творческие способности обучающихся;

		<ul style="list-style-type: none"> • Другое _____.
5.	К кому Вы обращаетесь за помощью, в затруднительных ситуациях?	<ul style="list-style-type: none"> • К администрации (директору, и. т.д.); • К руководителю методического объединения; • К наставнику; • К коллегам; • К методисту НМЦ по предмету; • Не знаю к кому обратиться; • Другое _____.
6.	Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет; • Частично; • Другое _____.
7.	Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?	<p>Педагогических знаний</p> <ul style="list-style-type: none"> • Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды; • Знания истории, теории, закономерности и принципы построения и функционирования своего предмета; • Знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся; • Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения; • Другое _____. <p>Педагогических умений</p> <ul style="list-style-type: none"> • Умение применять современные образовательные технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы; • Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона; • Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой; • Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение; • Другое _____. <p>Педагогических способностей</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития; • Способность формировать преодолению интеллектуальных трудностей, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам; • Способность формировать знания и умения у

		<p>обучающихся логического рассуждения и коммуникаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации; • Другое_____.
8.	В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?	<ul style="list-style-type: none"> • В календарно-тематическом планировании; • В проведении уроков; • В проведении внеклассных мероприятий; • В общении с коллегами, администрацией; • В общении с обучающимися, их родителями; • В работе с детьми группы риска, ОВЗ; • Другое_____.
9.	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Самообразованию; • Практико-ориентированному семинарам; • Курсам повышения квалификации; • Мастер-классам; • Творческим лабораториям; • Индивидуальной помощи со стороны наставника предметным кафедрам; • Семинарам, вебинарам; • Конференциям, круглым столам; • Другое_____.
10.	Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; • Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся; • Учет и оценка знаний, обучающихся; • Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов; • Урегулирование конфликтных ситуаций; • Формы работы с родителями; • Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися; • Другое_____.
11.	Что вас привлекает в программе наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • Новизна деятельности; • Возможность экспериментировать; • Пример и влияние коллег и руководителя; • Возможность профессионального роста; • Другое_____.

*выберите один или несколько вариантов ответов, или допишите свой вариант

Анкета для молодого учителя
(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 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?

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

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]