

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 31»

Рассмотрено и рекомендовано

к утверждению

Протокол педсовета

№1 от 31.08.2021

«Утверждаю»

Директор МБОУ СОШ № 31

Качалова М.Н.

Приказ от 31.08.2021 № 190-0



Программа базовой стажировочной площадки

«Сопровождение молодых педагогов

через реализацию наставничества»

г.о. Мытищи

2021

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Педагог – это человек, который готов к изменениям и имеет возможность влиять на эти изменения. Школы ежегодно нуждаются в профессиональных педагогах, способствующих повышению качества образования.

От молодых специалистов ждут того же профессионализма, что и от опытного учителя и высоких результатов в первый год работы. Но как показывает практика, начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную деятельность педагога. Зачастую, они психологически и технически не готовы к инновационным практикам, реализующимся в школе. У молодых специалистов имеется широкая база теоретических знаний, но присутствует недостаток применения их в конкретной ситуации.

В связи с этим особое место в каждой школе занимает вопрос о поддержке молодых специалистов, освоение ими функциональных обязанностей учителя и классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Таким образом, для молодых специалистов актуально проведение профессиональной площадки, на которой они смогут взаимодействовать друг с другом, приобрести опыт решения различных ситуаций, пополнить собственный опыт решения педагогических задач.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

Форма обучения проходит без отрыва от производства.

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Личностно-ориентированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого специалиста.
4. Привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении.
5. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Адаптировать молодых специалистов к корпоративной культуре помочь усвоить лучшие традиции коллектива школы и правила поведения в образовательном учреждении, привить сознательное и творческое отношение к выполнению обязанностей учителя.

СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа рассчитана на 3 года, включает пять этапов:

- 1) диагностический;
- 2) прогностический;

- 3) организационный;
- 4) практический;
- 5) обобщающий.

Категории слушателей.

Настоящая программа адресована:

- молодым специалистам НОО, ООО и СОО,
- педагогам-наставникам
- начинающим педагогам ОО

Проектированные результаты

для молодого специалиста:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закреплённости молодых специалистов в образовательных организациях муниципального округа Мытищи

Содержание

*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

Успешность профессиональной карьеры влияет на удовлетворенность жизненной позиции. В основном на данный успех влияют первые годы работы, которые не только определяют позиции молодого специалиста в профессиональной среде, но и являются фундаментом для успешной карьеры. Важную роль в адаптации молодых учителей играет наличие наставника.

Наставник берет на себя ответственность за обучение молодых педагогов основам профессионального мастерства, заботу о постоянном развитии и профессиональном росте подопечных, решение всех профессиональных вопросов, с которыми молодой специалист обратился ко мне. Наставник должен быть заинтересован в постоянном целенаправленном общении с молодыми специалистами и должен быть инициатором этого общения, принимать на себя обязательство быть позитивным при оценке результатов их работы, терпимым к ошибкам своих подопечных, вселять в них уверенность в том, что они вместе с наставником добьются поставленных целей и задач. Успешному наставнику нужно не только обладать обширным набором воспитательных качеств, но также знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с

подопечными. Ему необходимо выявить, что именно нужно его молодым преподавателям, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений. Обогащать знания молодых специалистов и совершенствовать навыки их преподавания и профессионального развития.

В нашем учебном заведении по работе с молодым специалистом определена следующая цель – оказание помощи в профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных наклонностей и способностей.

Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

- ✓ способствовать выявлению и осознанию молодым специалистом своих профессиональных интересов и затруднений;
- ✓ разработать и апробировать индивидуальные планы работы профессионального развития молодого специалиста;
- ✓ осуществлять индивидуальное сопровождение профессионального развития молодого специалиста.

Инструменты наставничества:

- ✓ анализ посещенных уроков, с последующим самоанализом;
- ✓ анкетирование, микроисследование;
- ✓ теоретические выступления;
- ✓ встречи с психологом, опытными учителями;
- ✓ открытые уроки;
- ✓ семинары;
- ✓ собеседование.

Проблемы молодого преподавателя

1. Недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе;
2. Взаимоотношения с родителями, обучающимися, коллегами;

3. Нехватка учебно-методических материалов;
4. Заполнение документации строгой отчетности.

В процессе трудовой адаптации сотрудник проходит следующие стадии:

- стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе.
- стадия приспособления или формального вступления — на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.
- стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой.
- идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации.

Успех программы наставничества напрямую зависит от привлечения хороших наставников. Ключевым фактором, который следует учитывать при выборе хорошего наставника, является его умение говорить на одном языке с подопечными, давать объективную оценку, вести воспитательную работу, быть компетентным руководителем.

Принципы наставничества:

1. ПРИНЦИП УВАЖЕНИЯ

Как добиться уважения подопечных?

- ✓ Проявлять уважение к окружающим
- ✓ Ценить труд окружающих
- ✓ Быть логичными в том, что Вы говорите и делаете
- ✓ Быть преданным своему делу и профессии

2. ПРИНЦИП ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Для того чтобы установить связь с подопечными, наставнику необходимо:

- ✓ быть уверенными в своих убеждениях и жить согласно им;
- ✓ указывать направление подопечным и быть сконцентрированными на них, а не на себе;
- ✓ говорить открыто и искренне, на одном языке с подопечными;
- ✓ подстраиваться под культуру и интересы подопечных;
- ✓ узнать своих подопечных ближе и верить в них – самый важный пункт.

3. ПРИНЦИП ДОВЕРИЯ

Доверие - это связующее звено между Вами и Вашими подопечными. Для того чтобы построить доверительные отношения, наставникам необходимо постоянно демонстрировать свою компетентность. Наставник не может влиять на подопечных, если он не оправдывает доверия. Ему важно быть примером. Знания важны, но честность играет не меньшую роль.

4. ПРИНЦИП ВДОХНОВЕНИЯ

Способность подопечных достигать поставленных целей определяется умением наставника укреплять их веру в собственные возможности. Только настоящие наставники будут удовлетворены результатами своей работы, видя, что их подопечные достигают успеха и превосходят их самих.

5. ПРИНЦИП ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Наставнику важно говорить убедительно и вразумительно. Подопечные воспримут информацию лучше, если Вы будете говорить о конкретных вещах, а не произносить нескончаемую речь.

Перед тем как Вы начнете говорить, ожидая, что окружающие будут Вас слушать, необходимо первым научиться слушать. Наставники должны слушать с целью понять, а не ответить.

Документы, необходимые для работы наставника:

1. Приказ о «Об организации работы с молодым специалистом»
2. Положение о наставничестве
3. План работы с молодыми специалистами
4. Методические рекомендации наставнику
5. Аналитическая документация контроля адаптации молодого преподавателя.

Руководитель образовательной организации может использовать анкету (*приложение 1*) для подбора потенциальных наставников; преподаватели-наставники также могут использовать ее, чтобы убедиться, подходят ли они на роль наставника.

При организации наставничества директор образовательной организации издает приказ о назначении наставника на учебный год. Наставник необходим следующим категориям педагогов:

- молодым преподавателям;
- вновь пришедшим преподавателям после перерыва в педагогической деятельности;
- наставник необходим преподавателям — неспециалистам

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный реализуется в несколько шагов:

1. Беседа: Знакомство с молодым педагогом, с достижениями молодого педагога, оценка портфолио (при наличии), резюме, материалов личного дела - образование, курсы и пр
2. Совместная выработка общего терминологического и понятийного поля: Совместное изучение регламентирующих наставничество документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве, понимание сущности и задач совместной деятельности

3. Входная диагностика (*Приложение 2*): Выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений (через анкетирование, собеседование, изучение документов)
4. Мотивация подопечного через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива

2-й этап – основной (проектировочный) предполагает:

1. Совместное целеполагание: выработка целей и задач работы на год
2. Планирование: Составление план индивидуального развития и путей совместных действий.
3. Анализ индивидуального плана развития молодого специалиста на предмет достижимости целей через мероприятия плана: путем сопоставления поставленных целей и содержания плана
4. Диагностика по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога, планирование работы с психологом
5. Проектировочная работа по подготовке основных документов педагога (планы занятий, РП, КОС, ФОС)
6. Координационная деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития
7. Текущая совместная работа: подготовка, проведение и посещение учебных занятий, их анализ. Совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе. Оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок

3-й этап – контрольно-оценочный, который направлен на проведение

1. Итоговой диагностики: контрольные посещения занятий, тестирование, анкетирование.
2. Отчета молодого педагога: по предложенной форме, через участие в выставке наработок педагогов за год, и др.

3. Совместного анализа результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей. Рефлексия.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

По итогам проведения программы наставничества фиксируется рост молодых специалистов и эффективность самой программы наставничества в целом. Он состоит из анализа наставника (*форма 1*), обратной связи подопечного (*форма 2*) и обратной связи заместителя директора образовательного учреждения (*форма 3*)

Анализ наставника должен отразить рост каждого из подопечных и развитие молодого специалиста по пяти компетенциям. Обратная связь курирующего заместителя директора отразит, насколько видимы успехи молодого специалиста (важно приглашать заместителя директора на занятия, чтобы он отслеживал прогресс молодого специалиста).

Таким образом обратная связь молодого специалиста включает в себя рефлексию об эффективности работы с наставником и наставнической программы в целом. Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы о программе будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества.

Молодой педагог может надеяться на то, что коллега-наставник поможет ему в таких вопросах, как:

- Разработка программы своего профессионального роста;
- Подготовка к первичному повышению квалификации;
- Выбор темы для самообразования;
- Подготовка к будущей аттестации;
- Ознакомление с современными тенденциями в педагогике.

Подготовка памятки. Необходимо составить памятки для молодых учителей. Поначалу они будут носить их с собой, и ориентироваться по их пунктам, а дальше уже смогут работать по изученному алгоритму. Вот какие памятки понадобятся новичкам обязательно:

- Анализ и самоанализ урока;
- Обязанности классного руководителя;
- Организация работы с родителями;
- Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;
- Организация работы с неуспевающими.

Программа наставничества молодого специалиста должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.

Дорожная карта

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1 год			
1	Создание SCRUM группы наставников среди педагогического коллектива для оказания помощи молодым специалистам	Определение наставников ролей внутри SCRUM группы	Наличие SCRUM группы среди педагогического коллектива, создание технологической карты
2.	Выявление профессиональных	Подбор/разработка диагностических	Индивидуальный образовательный

	проблем и образовательных запросов молодого специалиста	материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	маршрут молодого специалиста (далее – МС)
3.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения электронного журнала	Компетентность МС в заполнении школьной документации
4.	Ознакомление с Профстандартом педагога	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Наличие программы индивидуального профессионального развития
5.	Обеспечение каналов многосторонней связи с МС	Создание на школьном сайте страницы для МС; организация общения посредством электронной почты.	Возможность постоянного взаимодействия и общения
6.	Проведение тренинга, тимбилдинга	Сплочение участников программы,	Психологическая и педагогическая поддержка участников

	совместно с педагогами психологами	мотивация к совместной работе	программы
7.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
	Методический коучинг	Наблюдение серии уроков по следующей схеме. Обсуждение-просмотр учебного занятия- обсуждение	Умение самостоятельно анализировать учебные занятия молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов наставника.
8.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация работы	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов

		педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
9.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы.
10.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС (с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС

10	Дискуссионная площадка для молодых специалистов	Участие молодых специалистов в дискуссии	
101.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	Анализ реализации программы на сайте школы
2 год			
1.	Моделирование воспитательной работы класса	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (<i>проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.</i>) Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских	Самостоятельное оформление МС школьной документации. Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе.

		собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	
2.	Описание методической темы МС	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Создание портфолио МС	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио МС
4.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка МС к прохождению аттестации.
5.	Организация продуктивной деятельности	Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др.	Методические продукты
6.	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа

7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)</i>	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	Анализ реализации программы на сайте школы
3 год			
1.	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации.
2.	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикумов по разработке программы внеурочной	Наличие программы внеурочной деятельности МС

		деятельности.	
3.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация МС на первую квалификационную категорию
4.	Продуктивная деятельность	Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы	Совместный проект
5.	Методическая выставка достижений МС	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности.
6.	Конкурс Педагогический дебют	Показать опыт работы по применению педагогической технологии	Опыт работы МС по применению педагогической технологии.
7.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	Отчет на сайте школы
8.	Диссеминация опыта	Деление опытом внедрения проекта с другими школами	Методическая копилка

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Молодые педагоги начинают трудовую жизнь в эпоху обновления. Они молоды, обладают знаниями, но у них пока еще мало опыта и профессионального мастерства. Учеба для них продолжается, а реализация программы «Наставник» формирует новое педагогическое сообщество, которому под силу будет решение важных государственных вопросов в области образования.

Что дает эта работа самому наставнику?

На сегодня наставничество стало эффективным способом самореализации, повышения своей квалификации, выходом на более высокий уровень профессиональной компетенции. Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

По статистическим данным, период становления преподавателя растягивается на длительный срок 10-15 лет, задача института наставничества - ускорить этот процесс.

Приложение 1

№ п/п	Критерии	Для отметок
1	Взаимосвязь	
1.1	Преподаватель умеет слушать	
1.2	Преподаватель уважает своих коллег	
1.3	Преподавателю нравится делиться опытом с коллегами	
1.4	Преподаватель имеет эффективно делиться с педагогическими идеями	
1.5	Преподавателю нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
1.6	Другие преподаватели колледжа с удовольствием работают/общаются/учатся у данного преподавателя	
1.7	Преподаватель готов выделить время на обучение менее опытных колледж (помещение занятий и т.д.)	
1.8	Преподаватель является примером для коллег в обучении и воспитании детей	
2	Формирующее оценивание	
2.1	Преподаватель умеет собирать данные для выявления потребностей подопечных	
2.2	Преподаватель умеет анализировать данные для выполнения потребностей подопечных	
2.3	Преподаватель умеет использовать данные для оценки успешного подопечного	
2.4	Преподаватель умеет предоставлять объективную и обратную формирующую связь подопечным	
2.5	Преподаватель имеет опыт обратной связи коллегам	
3	Коучинг	
3.1	Преподаватель обладает глубокими знаниями в своей предметной области и методик преподавания	
3.2	Преподаватель использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь обучающихся в образовательный процесс	
3.3	Преподаватель внимателен к потребностям подопечных в обучении и развитии	
3.4	Преподаватель обладает временем и компетенциями для своевременного оказания поддержки подопечными	
4	Поддержка	
4.1	Преподаватель способен постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
4.2	Преподаватель активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам	
4.3	Преподаватель идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях к преподавателю РФ	

ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН САМООБРАЗОВАНИЯ

Тема _____

Документ. Содержание работы	Где используется материал	Формы подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка об исполнении)
1. Изучение Государственных и нормативно-правовых документов				
2. Повышение педагогической квалификации				
3. Повышение и совершенствование теоретического и профессионального уровня по предмету (дисциплине, МДК)				
4. Повышение культурного уровня				

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА (ЗАПОЛНЯЕТСЯ НАСТАВНИКОМ)

ФИО молодого специалиста _____

ФИО наставника _____

Ниже приведены несколько утверждений о Вашей работе. Оцените, насколько Вы согласны или не согласны с данными утверждением.

Заметка:

1=совершенно не согласен

2=не согласен

3=нейтрально

4=согласен

5=абсолютно согласен

Моя общая удовлетворенность программой наставничества (по пятибалльной шкале)

Я:

1. Демонстрировал заинтересованность в потребностях молодого специалиста и его профессиональном росте на протяжении всей программы наставничества
2. Определил потребность молодого специалиста
3. Составил грамотный план наставничества
4. Продемонстрировал применение нескольких способов преподавания на собственном примере (во время открытого занятия)
5. Осуществил эффективный анализ трех занятий, проведенных молодым специалистом
6. Обучил молодого специалиста пользоваться образовательными ресурсами (предоставил список сайтов)
7. Тесно взаимодействовал с молодым специалистом
8. Проверял навыки активного слушания
9. Способствовал самообразованию молодого специалиста
10. Давал необходимые советы и рекомендации
11. Способствовал налаживанию профессиональных контактов молодого специалиста с другими членами команды
12. Старался поддерживать доверительные отношения с молодым специалистом
13. Точно оценивал уровень предметных знаний молодого специалиста
14. Точно оценивал уровень педагогического мастерства молодого специалиста
15. Научил молодого специалиста творчески подходить к своему делу
16. Старался постоянно мотивировать молодого специалиста на развитие
17. Способствовал формированию у молодого специалиста уверенности в себе
18. Содействовал сотрудничеству молодого специалиста с опытными коллегами
19. Старался стать молодому специалисту примером для подражания
20. Помогал молодому специалисту ставить средне- и долгосрочные профессиональные цели

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

ФИО молодого специалиста _____

ФИО наставника _____

Ниже приведены несколько утверждений о Вашей работе. Оцените, насколько Вы согласны или не согласны с данными утверждением.

Заметка:

1=совершенно не согласен

2=не согласен

3=нейтрально

4=согласен

5=абсолютно согласен

Моя общая удовлетворенность программой наставничества (по пятибалльной шкале)

Мой наставник:

1. Демонстрировал заинтересованность в моих потребностях и моем профессиональном росте на протяжении всей программы наставничества
2. Определил мои потребности
3. Составил грамотный план наставничества
4. Продемонстрировал применение нескольких методов преподавания на собственном примере (во время своего открытого занятия)
5. Осуществил эффективный анализ трех занятий, проведенных мной
6. Обучил меня пользоваться образовательными ресурсами (предоставил список сайтов)
7. Тесно взаимодействовал со мной
8. Проверял навыки активного слушания
9. Способствовал моему самообразованию
10. Давал необходимые советы и рекомендации
11. Способствовал налаживанию профессиональных контактов с другими членами команды
12. Старался поддерживать доверительные отношения со мной
13. Точно оценивал уровень моих предметных знаний
14. Точно оценивал уровень моего педагогического мастерства
15. Научил меня творчески подходить к своему делу
16. Старался постоянно мотивировать меня на развитие
17. Способствовал формированию у меня уверенности в себе
18. Содействовал моему сотрудничеству с опытными коллегами
19. Старался стать мне примером для подражания
20. Помогал мне ставить средне- и долгосрочные профессиональные цели

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ЗАМДИРЕКТОРА

ФИО директора (замдиректора) _____

Название ОУ _____

ФИО наставника _____

ФИО молодого специалиста _____

Ниже приведены несколько утверждений о Вашей работе.

Оцените, насколько Вы согласны или не согласны с данными утверждением.

Заметка:

1=совершенно не согласен

2=не согласен

3=нейтрально

4=согласен

5=абсолютно согласен

Моя общая удовлетворенность программой наставничества (по пятибалльной шкале)

Эффективность работы наставника

1. Наставник полностью выполнил свои обязательства по программе
2. В ходе программы наставник демонстрировал высокий уровень профессиональной подготовки
3. Наставник способствовал быстрой адаптации молодых специалистов, их профессиональному развитию и самообразованию
4. Наставник выстроил тесные взаимоотношения с молодым специалистом на личном и профессиональном уровне

Эффективность программы наставничества

5. Программа наставничества соответствует всем ожиданиям
6. Благодаря программе наставничества молодые специалисты чувствуют себя более уверенными в себе и подготовленными к работе в образовательном учреждении
7. Программа может успешно применяться в работе с молодыми специалистами в последующие годы

3 навыка/качества, приобретенные молодыми специалистами по результатам наставнической работы:

1) _____

2) _____

3) _____

3 области в работе с молодых специалистов, требующие совершенствования для молодых специалистов для эффективного преподавания:

1) _____

2) _____

3) _____

Дополнительные комментарии: _____