



Педагогический дуэт. Система работы педагога-наставника

**Гостюхина Светлана Николаевна,
учитель географии КОГОБУ СШ с УИОП г. Кирс
Верхнекамского района Кировской области**

Наставники, демонстрирующие собственным примером упорство и дисциплину в самореализации, наиболее эффективны
— **Зафар Мирзо**

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, школа нуждается в притоке молодого поколения педагогов, которые родились на стыке тысячелетий и готовы работать в новой образовательной среде с применением цифровых технологий.

Найти такого специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Я понимаю, что молодой педагог, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, возникающие из-за отсутствия необходимого опыта. Процесс становления педагога продолжительнее, сложнее, чем других специальностей, потому, что педагогическое образование не гарантирует успех молодому специалисту.

Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современная жизнь требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи.

Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания.

Важную роль играют и личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что получившему образование?

И вот в школу пришел молодой учитель. С какими трудностями он сталкивается? Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении учебного материала, а самое главное - испытывает чувство неуверенности в своих действиях.

Кроме того, начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе,



наладить правильные отношения с детьми, с родителями, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на уроках. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль педагогической деятельности.

Для начинающего учителя - это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают коллеги, воспитанники, родители.

Молодой специалист в новой деятельности испытывает высокое эмоциональное напряжение, требующее мобилизации всех внутренних ресурсов. И вот здесь ему необходима постоянная товарищеская помощь – помощь наставника.

Мой опыт подсказывает, что начинающему педагогу легче работать, если он чувствует поддержку старших коллег, стремящихся ободрить, подсказать, поделиться опытом. Такой подход оптимизирует процесс профессионального становления молодого специалиста, сформирует у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Именно наставничество заслуживает сегодня пристального внимания потому, что отражена жизненная необходимость молодого учителя получить поддержку профессионала, который способен предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

Наставничество – длительный процесс, требующий системного подхода.

Цель наставничества: способствовать формированию профессионально-адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

Задачи:

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
- предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиск возможных путей их преодоления;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;
- способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.

Моя педагогический опыт довольно большой. Тридцать один год я являюсь руководителем районного методического объединения учителей географии, биологии и химии. И вот уже 3 года руковожу окружным методическим объединением учителей предметов естественного цикла.

В 2018 году в нашу школу приехал молодой педагог, учитель русского языка и литературы Юлия Владимировна. И я стала для неё педагогом-наставником. Она поведала мне, что это её второй приход в школу. Первый,



к сожалению, был неудачным.

Школа – это мир, в котором свои правила и обычаи. Приступив к работе в первый год, молодой педагог поняла, что знания, полученные в институте не дают ей возможности в полной мере осуществлять педагогическую деятельность. Чего-то постоянно не хватало! Она понимала, что отсутствие опыта – было главной её проблемой! Нужна была помощь опытного педагога как глоток воздуха! Но...

Не справившись в одиночку с школьными проблемами, не имея опытного помощника, она вынуждена была уйти из школы, решив для себя навсегда расстаться с выбранной профессией.

Но жизнь вносит свои коррективы! И вторая попытка оказалась удачливее первой. Педагог состоялась в профессии и обо всём по порядку.

Наша совместная деятельность молодого педагога и учителя – наставника началась с составления плана.

Моё наставничество строилось на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым учителем стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не приказывать, не обязывать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не ставить диагноз.

Процесс взаимодействия с молодым педагогом выстраивала, используя классическую модель «менторинг». Данная модель известна с давних времен. Часто ее называют «наставничество один на один», как бы внутренний круг наставничества с опорой на внешний круг взаимодействия с другими участниками педагогического процесса.

Так как тесное общение происходит системно, то между мной и подопечным устанавливаются дружеские, доверительные отношения, способствующие быстрому вхождению в профессию.

Свою работу я выстроила планомерно в три этапа:

I этап (первый год работы) – период адаптации, самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться педагога-наставника.

II этап (второй год работы) – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап (третий год работы) – обобщение своего опыта работы. Рефлексивная деятельность педагога: анализ педагогической деятельности, определение проблем и новых перспектив.

Процесс наставничества молодого педагога я строила с учетом **следующих факторов:** уровня базового образования, теоретической подготовленности,



индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться), наличия практического опыта работы с детьми.

Целью первого этапа было создание условий для профессиональной адаптации молодого учителя в коллективе педагогов, учеников и родителей, также вхождению педагога в профессиональную деятельность.

Задачи:

1. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
2. Обеспечить постепенное вовлечение во все сферы школьной жизни.
3. Включить молодого педагога в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
4. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
5. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- диагностика;
- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия в «Школе молодого педагога»;
- тренинги;
- анализ урока;

На этом этапе молодой специалист нуждается в практических советах педагога-наставника. Поэтому я обратила внимание на **требования к организации учебного процесса**, ведению школьной документации, формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся.

Я считаю, что работа с молодыми специалистами наиболее эффективна, если использовать различные **памятки**:

- методическая копилка по определению типа урока,
- эффективный выбор работы с учащимися, анализ и самоанализ урока,
- памятка классного руководителя, как правильно организовать работу с родителями,
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий,

Перед встречей с молодым специалистом подготавливаю необходимые информационные материалы. В течение всего периода адаптации нахожусь в постоянном контакте с педагогом. Вместе мы выявляем актуальные вопросы профессиональной деятельности, позволяющие ускорить процесс адаптации и становления молодого учителя.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики выявляются проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности.

Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений.

В процессе наблюдения уроков и занятий, их анализа особое внимание следует обращать на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, знакомя с методами и приемами работы опытных учителей. Предлагаю методические рекомендации и практические советы.

На этом этапе оказывается помощь и в проведении воспитательных мероприятий, что способствует формированию тех качеств, которые и определяют степень мастерства будущего учителя.

Организирую участие молодого педагога в практикумах по планированию собственной методической работы и работы с детьми, проектированию методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида, оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия.

Изучаем вопросы объективной оценки знаний учащихся, управление развитием творческих способностей учащихся, личностно-ориентированный подход к образовательному процессу, анализ и самоанализ деятельности педагога.

Профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности.

Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время равнодушно относиться к своей педагогической деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня.

В рамках работы ШМП молодому специалисту предложила изучить и подготовить выступление по темам: «Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Самоанализ занятия», «Как написать конспект занятия?», «Как подготовить современное занятие с использованием ИКТ?», «Как анализировать проведенное занятие?», «Структура занятия».



Все вышеперечисленное делает процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду менее болезненным. Учитель чувствует себя увереннее, закрепляется убеждение в правильном выборе профессии.

Очень важно, в первый месяц работы молодому специалисту предоставить некую свободу действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство».

С моей стороны необходимо методическое сопровождение учебных занятий, внеурочных мероприятий. Класные часы посещаем вместе с заместителем директора по воспитательной работе.

Сохранение и наращивание уровня мотивации к профессиональной деятельности, к освоению современных образовательных технологий и самообразованию различными способами - главная проблема следующего этапа.

Для решения этой задачи я стараюсь:

- раскрыть профессиональный потенциал молодого специалиста;
- привлечь его к участию в общественной жизни коллектива;
- формировать у него общественно значимые интересы;
- содействовать развитию его творческих способностей.

Процесс адаптации молодых учителей в значительной мере обусловлен степенью и характером помощи, который молодой педагог получает от администрации школы, опытных учителей, коллег по работе.

Совет. Этап адаптации-довольно насыщенный процесс. Молодой учитель находится в поле зрения администрации школы, педагога – наставника, педагогов–предметников, учеников, родителей, психолога и социального педагога. Необходимо помнить о дозированности мероприятий. Нельзя допустить перегрузки молодого педагога. Поэтому некоторые методические практикумы можно перенести на второй этап – проектировочный.

Второй год наставничества - этап проектировочный.

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Здесь необходимо понимать, что знает или не знает молодой педагог, умеет или не умеет делать. В процессе диалога с ним необходимо эффективно распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного.

Задачи:

1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;



- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность;
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- самоанализ уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки;
- внеурочные занятия;
- работа над темой самообразования;

На этом этапе осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя.

Я вижу сильные и слабые стороны молодого учителя, адекватность восприятия ситуации, оценку собственных знаний и навыков, открытость к обратной связи.

Здесь целесообразно провести анкетирование педагога с целью выявления зоны роста, сфокусировать дальнейшее развитие и предотвратить недооценку молодым учителем своих знаний и умений.

На этом этапе продолжаются занятия в «школе молодого педагога», где проводятся педагогические чтения, взаимопосещение уроков с последующим анализом и т.д.

Эффективным обучение молодых педагогов не может быть без показательных уроков учителей-предметников, на которых они видят, как план урока претворяется в жизнь и как некоторые этапы урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учащихся для лучшего усвоения учебного материала.

Понятно, что идеальных уроков не бывает, поэтому важно провести для молодого педагога рефлексию каждого этапа урока.

На данном этапе усилия направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Анализ урока молодого учителя позволяет определить области, которые нуждаются в усовершенствовании.

Немаловажную роль играет постоянная мотивация начинающего учителя к инновационным методическим находкам, поиску оптимальных педагогических технологий, подчеркивающих становление профессионального стиля педагога.



Знакомство с новыми технологиями осуществляются на лекциях и во время педагогических чтений.

Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы:

- педагогические мастерские,
- работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др.

Совместная работа педагогов в ШМО, РМО или ОМО, способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Такая активная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессионального ограничения.

Важно, чтобы учитель погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке.

Вовлечение молодого учителя в инновационную деятельность возможно через такие формы и методы обучения:

- проблемно-деловая игра;
- рефлексивно-деловая игра;
- работа в составе творческой группы;
- лекция,
- семинар,
- практическое занятие;
- педагогические чтения;
- «педагогический ринг»;
- ярмарка педагогических идей;
- просмотр видеофильмов отснятых уроков;
- групповые и индивидуальные консультации;
- посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы;
- педагогические мастерские.

Для непрерывного роста профессионализма молодого педагога важно постоянно наблюдать, как молодые специалисты планируют, реализуют и анализируют свои занятия.

Необходимо вести работу в трех направлениях: планирование – проведение урока – методический анализ для достижения надлежащего эффекта в развитии молодых специалистов.



Совет. Не нужно осваивать множество технологий, методов и приемов ведения урока. Необходимо найти то, что у молодого педагога получается хорошо и эффективно!

Третий год наставничества – обобщение своего опыта работы.

Рефлексивная деятельность педагога: анализ педагогической практики, определение проблем и новых перспектив.

На «рефлексивном» этапе усилия наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого учителя, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Целью этого этапа является: создание условий для развития профессиональной рефлексии педагогов в педагогической деятельности, содействовать становлению молодого педагога как самостоятельного учителя.

Задачи: сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать собственную и ученическую деятельность, применять нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности, творческому поиску и самообразованию.

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;
 - посещение уроков;
 - самоанализ учебных занятий;- мастер-классы;
- открытые уроки,
 - внеклассные мероприятия;
 - выступления на педсоветах, методических объединениях;
 - участие в профессиональных конкурсах.

На этом этапе используются такие средства анализа профессиональной деятельности как: педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков и др.

Не так просто проанализировать то, что происходило на уроке, найти аспекты, которые требуют совершенствования, что позволило бы улучшить качество знаний учащихся.

Навык эффективной рефлексии развивается медленно у молодых специалистов, которые только начинают свой путь. Самый лучший помощник в этом деле - посещение занятий друг друга, в результате каждый сможет со стороны оценить эффективность обучения на уроке.

Необходимо инициировать оценочный процесс собственного преподавания молодого учителя, чтобы к окончанию урока им было понятно, какие методы и приемы помогают учащимся лучше усвоить материал, какие элементы необходимо доработать к следующему уроку.

А развитие творческого потенциала молодых учителей, усиление мотивации к педагогической деятельности осуществляется через участие в инновационной деятельности, в творческих конкурсах, в профессиональных педагогических сообществах.

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников.

Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности учителя, которая и становится темой для обсуждения.

Это могут быть проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги смелее идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения.

Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

Метод «исследования себя». Как бы посмотреть со стороны, что есть «Я»? Оценить, проанализировать и увидеть проблемы, наметить пути их решения и определить перспективы.

Метод игры. Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров.

Тренинговый метод как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

Метод микрообучения и самоанализа. Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей



ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

Аналогичным является кейс-метод (от англ. case – случай, ситуация, дело), один из популярных активных методов обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре.

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами даёт следующие результаты:

- закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;
- организация системы методической поддержки молодых учителей;
- привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Эффективность моей работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между молодым учителем, другими сотрудниками и руководителем.

Здесь должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих к совместным действиям.

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Считаю, что правильно организованное сотрудничество, используемые формы методического сопровождения позволили молодому педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, профессиональные качества.

Результатами деятельности наставничества для нас стало:

- Повышение качества самообразования молодого педагога;
- Участие в конкурсе «Учитель года Кировской области. 2020г» в номинации «Педагогический дебют».
- Разработаны методические материалы по проблеме «Играя – учить или как стимулировать познавательный интерес учащихся на уроках русского языка и литературы».
- Юлия Владимировна стала победителем конкурса «Урок, посвященный Дню славянской письменности и культуры» (урок-исследование с элементами викторины для учащихся 5-6 классов).



- Опубликовала статью «Какая школа – такое и будущее».
- Разработала рабочие программы по всем курсам русского языка и литературы.
- Разработала программу внеурочной деятельности: кинолекторий «Моя Родина».
- Создала проект «Ради жизни на земле».
- Разработала дидактические игра на платформах [LearningApps.org](https://www.learningapps.org) и etreniki.ru.
- Приняла участие в региональном конкурсе методических разработок «Был город-фронт, была победа», посвященном блокадному Ленинграду.

Учитель активный участник в работе школьного, районного и окружного методических объединений учителей русского языка и литературы.

Молодой педагог делится опытом работы с коллегами, проводит мастер-классы.

Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста и аттестация на первую квалификационную категорию.

Рекомендации: С целью повышения эффективности наставничества необходимо знакомить педагога с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации молодого педагога.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента молодого педагога.

В процессе работы обращаю внимание на развитие личностно ориентированных отношений молодого специалиста с коллегами-педагогами.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл».

Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех школы и системы образования в целом.

Приложение 1.

Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником!

Отметьте галочкой графы, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте



ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- A. Низкая степень владения компетенциями
- B. Степень владения компетенциями ниже среднего
- C. Средняя степень владения компетенциями
- D. Степень владения компетенциями выше среднего
- E. Высокая степень владения компетенциями

Требуемые компетенции		A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ							
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков						
1.2	Организация урочной и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках						
1.4	Соблюдение дисциплины и установление контакта с обучающимися						
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения						
1.6	Мониторинг образовательных результатов						
1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.8	Работа с детьми с девиантным поведением, требующими повышенного внимания						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми и/или с детьми с особыми образовательными потребностями						
Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК							
2.1	Проведение уроков с применением современных образовательных технологий						
2.2	Организация учебного исследования и учебного проекта в учебной и внеурочной деятельности						
2.3	Создание предметно-обучающей среды с						

Приложение 2.



Памятка молодому учителю при подготовке к уроку

1. Определите учебно-воспитательные задачи целой темы.
2. Продумайте, какие из них будут решаться на данном уроке, что главное в материале урока.
3. Изучите методические пособия к проведению урока.
4. Серьезно продумайте методические задачи учебника и возможного сочетания темы с задачами урока.
5. Не забудьте, что УВП в целом и его важнейшая часть - урок, подчиняются объективным законам дидактики и педагогической психологии.
6. Решите, какие умения и навыки будете отрабатывать на данном уроке.
7. Все ли вами отработано из повторения для более глубокого изучения усвоения нового материала.
8. В плане четко отразите методы, приемы, средства обучения, композицию урока - это будет вашим творчеством.
9. Не забудьте о межпредметных связях, об основных знаниях, которые являются стержневыми в данном курсе.
10. Пусть ориентиром для вас служит обязательный минимум содержания образования по предмету. Нормы оценки знаний, умений и навыков должны быть известны и ученикам.
11. Показателем подготовленности к уроку служит выполнение домашней работы учеником.
12. Постарайтесь "примерить" свой урок не только ко всему классу, но и к разным ученикам. Как ликвидировать пробелы в их знаниях, как предупредить ошибки - это и есть индивидуальный подход, без которого не добиться глубоких и прочных знаний.
13. Подумайте, что завтрашние занятия были связаны со своей системой изучения той или иной темы. Пусть каждый урок - законченное целое, но он - звено всего учебного и воспитательного процесса.

Приложение 3.

Принципы работы педагога с родителями, способствующие конструктивному взаимодействию

1. Говорить на понятном родителям языке, без употребления специальной терминологии.
2. Быть конкретным, отвечать непосредственно на поставленный вопрос.
3. Быть активным (родители не должны брать интервью у педагога).
4. Учитывать эмоциональное состояние родителя.
5. Отказаться от поучений, нотации, высокомерия, разговаривать с позиции партнерства.



6. Предварительно планировать содержание беседы с родителями.
7. Быть доброжелательным.
8. Защищать интересы родителей, а не становиться инструментом в руках администрации.
9. Сохранять конфиденциальность информации, полученной от родителей.

Приемы конструктивного взаимодействия

1. Прежде всего, нужно *реагировать на эмоциональные переживания родителей, обозначать их чувства*. Конечно, беседа учителя с родителем – не психологическая консультация, однако выражение сочувствия всегда уместно. Оптимальной формой такой поддержки может быть называние чувств и состояний родителей в утвердительной форме. «Да, это действительно непросто», «Конечно, вам было обидно» – такие фразы не занимают много времени, но помогают родителю почувствовать, что учитель его слышит и понимает.

2. Также необходимо *подчеркивать, что имеющиеся у ребенка трудности свойственны многим детям этого возраста, понятны и разрешимы*. Когда учитель говорит: «У многих пятиклассников ухудшается успеваемость», – это помогает родителю почувствовать, что не только его ребенок проблемный.

3. Для создания позитивного настроения можно *подчеркивать позитивную мотивацию родителя, отмечать усилия, которые он прилагает для ребенка*. «Замечательно, что вы стремитесь создать для ребенка эмоционально комфортную атмосферу», – говорит учитель маме, и она чувствует себя признанной и понятой.

4. Очень важно *формулировать общие с родителем цели и ценности, касающиеся ребенка*. Когда педагог подчеркивает: «И для нас, и для вас важно, чтобы ребенок получил хорошее образование», – он становится для родителя союзником, а не противником.

5. Также очень эффективный прием, особенно если педагогу необходимо повысить активность родителя, – *поставить его в позицию «эксперта»*. Педагог и родитель смотрят на ребенка с разных сторон, и учителю никогда не удастся увидеть ученика таким, каким его знают мама или папа. Когда важно привлечь родителя к решению каких-то образовательных задач, прекрасный аргумент – «Никто не знает вашего ребенка так хорошо, как вы».

6. После завершения разговора полезно *получить от родителя обратную связь*. Вопросы педагога: «Что вы думаете по поводу того, что мы с вами обсуждали?», «Что из этого вы сможете применить?» – помогут родителю сфокусироваться на главном и перенести рекомендации учителя в реальную жизнь.



Опыт работы педагога-наставника

**Русинова Мария Владимировна,
учитель иностранного языка
МБОУ средняя школа № 27 города Кирова**

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Поэтому в школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности.

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

Здесь немного отойду в сторону философии и задам такой вопрос: «Может ли учитель не быть наставником?» Сегодня, на мой взгляд, феномен наставничества должен рассматриваться гораздо шире, чем просто трудовые функции человека, который отвечает за своего наставляемого. Как говорил Константин Ушинский: «Наставник прежде всего несет духовную составляющую своему подопечному». То есть чтобы наставничество развивалось, дети и молодые педагоги должны видеть в наставниках личность — с интересами, опытом и определенным мировоззрением.

Наставник не давит, не поучает, не пугает, он старается дать совет, не поселив страха в подопечном. Я начала вести свои первые уроки, когда мне было только 20 лет и, конечно, было много промахов и ошибок. После одного из первых уроков ко мне подошла завуч Людмила Ивановна Багина и очень аккуратно сказала: "Знаешь, я проходила мимо во время урока: ты сложновато построила фразу, ребята могут не понять. Попробуй ее перестроить". Для меня это была хорошая поддержка, открытие, а самое главное – я сразу стала ей доверять, обращаться за советами. Сделать так, чтобы к тебе захотели обратиться за советом, – в этом миссия наставника, поэтому наставника нельзя назначить.



Кроме того, наставничество – это обоюдный процесс, и здесь приведу другой пример, уже о моем подопечном. К наставничеству я пришла после того, как увидела своего молодого коллегу в деле. Я подумала тогда, что могла бы поучиться у него смелости мысли, нестандартности мышления и оригинальности подачи материала, в свою очередь поделилась бы с ним методами, приемами и формами работы, которые привели бы в совершенство все его невероятные порывы.

Молодой учитель тоже вполне может стать наставником. Дети часто нуждаются в совете человека старшего, значимого взрослого, но не родителя. И если молодой учитель в решении какой-то личной ситуации становится для ребенка тем самым значимым взрослым – это тоже наставничество. Не только в профессиональном плане, но и в плане развития личности. И у меня есть определенный опыт работы.

Далее рассмотрим разные формы наставничества, что позволит создать полноценное представление об участниках взаимодействия, целях и задачах каждой из сторон, а также измеримых результатах и формах оценки эффективности программы.

Наставником для детей являюсь уже 28 лет как учитель и 12 лет как классный руководитель. Наставником для молодого педагога стала недавно, лишь полтора года совместного труда, хотя негласно и опосредованно я так или иначе передавала опыт молодым коллегам.

Целью наставничества в целом для меня является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и самоопределения.

Задачи наставничества:

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала наставляемых, поддержка формирования и реализации их индивидуальной траектории;
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении различных обязанностей;
- подготовка наставляемых к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;



ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

Кто такой наставник?

Толковый словарь В. И. Даля дает такое определение: «Наставник – учитель, руководитель, воспитатель. Наставить – научить кого-то чему-то хорошему».

В педагогической энциклопедии наставник – это лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение на рабочем месте, высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого молодые педагоги могут получить совет или поддержку.

Также наставником можно назвать человека, который способствует личностному развитию подопечного.

В целом, наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи знаний и социального опыта, это форма преемственности поколений. Так как я рассматриваю наставничество с разных сторон, то сформулировала портрет идеального наставника. На мой взгляд, это человек, который

- обладает отличными коммуникативными навыками;
 - умеет управлять собственными эмоциями;
 - понимает эмоции других;
 - ответственно подходит к выполнению любой задачи и решению проблем;
- обладает позитивным мышлением;
- является примером для молодых педагогов и учеников;
 - помогает им в достижении целей, в выявлении сильных сторон и самоопределении.

Как же становятся наставниками и подопечными по-настоящему? Это происходит при совпадении эмоционального и ментального настроения с молодым педагогом, в нестандартном подходе к различным вещам как в преподавании, так и в жизни; во владении языками и умении писать интересные тексты; в желании дойти до сути, которое проявляется и на уроках, и во внеклассной деятельности.

Совпали у нас не только ментальные составляющие, но и официальные. В конце 2021 года я стала наставником Дмитрия Михайловича Калинина. Наш тандем стал частью школьного проекта по наставничеству, который осуществлялся в рамках региональной инновационной площадки

«
Н
а
с
т
а
в



используя собственное видение профессии путем моделирования и поощрения передового опыта через сотрудничество, коллегиальность и участие в совместных делах. Необходимо было содействовать созданию благоприятных условий для его профессионального роста, развития интереса к методике построения и организации результативного учебного и воспитательного процесса; способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов его профессиональной деятельности; привить молодому учителю интерес к педагогической деятельности и способствовать закреплению его в образовательном учреждении.

После определения целей и задач совместной работы были выделены этапы деятельности педагога-наставника

1. Адаптация

- Знакомство с молодым педагогом.
- Анкетирование.
- Выявление трудностей.
- Совместное определение цели, темы самообразования.

2. Становление

- Помощь в освоении современных технологий и методов обучения.
- Развитие профессиональной компетенции молодого учителя.
- Мотивирование молодого учителя к участию в различных мероприятиях и конкурсах.

3. Рефлексия

- Помощь молодому специалисту в проектировании и развитии карьеры, творческой самореализации молодого педагога.
- Мотивирование молодого учителя к инновационной деятельности.

На этапе адаптации составляется карта педагогов, проводится опрос молодого специалиста, чтобы выяснить его профессиональные дефициты (Приложения 1, 2)

Далее определяется содержание и результаты совместной деятельности.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).



6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога (открытый урок/мероприятие/мастер класс - разработка).

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы
1.Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	Основные проблемы молодого педагога, пути их решения.	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы. Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей школы.
	Составление плана работы по самообразованию.	Практическое занятие.
2.Взаимопосещение уроков.	Основные требования к современному уроку.	Посещение уроков наставника и молодого педагога.
	Типы и формы уроков.	
	Конспект и технологическая карта урока.	
	Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке.	
	Слагаемые успешности урока.	
	Факторы, которые влияют на качество преподавания.	



	Самоанализ урока.	
3. Воспитательная работа.	Составление плана воспитательной работы в классе. Организация взаимодействия с родителями, формы работы.	Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы).
	Проведение социометрии в классе.	Практическое занятие.
	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для неуспевающих учащихся, «трудных» и одаренных детей	Проведение анкетирования учащихся, родителей. Составление характеристик. Организация взаимодействия молодого педагога со школьным психологом, социальным педагогом. Отслеживание результатов работы.
	Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха.	Индивидуальная беседа. Взаимопосещение внеклассных мероприятий.

Конечно, после реализации программы наставничества, необходимо проанализировать результаты. Были разработаны два опроса для наставников (Приложение 3) и для наставляемых (Приложение 4). В конце этого учебного года мы подведем промежуточные итоги.

Наставничество является двусторонним процессом и основным условием эффективности обучения профессиональным знаниям, умениям и навыкам. Педагог-наставник должен на личном примере способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Примером нашего сотворчества можно назвать создание и проведение совместного урока в классе с углубленным изучением английского. Урок в 8 классе был посвящен творчеству и жизни Уильяма Шекспира. Основной формой работы стали рэп-рифмовки, которые сочинил сам Дмитрий Михайлович, также дети сами сочиняли рэп и участвовали в диалогах с учителем. Данный опыт совместной работы был представлен на Фестивале инновационных площадок в ИРО Кировской области в марте 2022 года.

В этом году мы уделили внимание организации и проведению уроков.



ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

В декабре 2022 года мы приняли участие в городском конкурсе «Наставник+молодой педагог=команда», что стало для Дмитрия Михайловича настоящим испытанием. Дмитрий Михайлович очень креативный и неординарный человек с прекрасным знанием иностранного языка. А в следующем обратим внимание на внеклассную и внеурочную деятельность. У нас родилась идея создать проект «Юные хранители наследия Вятки». Предполагаю, что в этот процесс включатся и другие молодые педагоги.

На каких материалах будет основан новый проект? Что послужило началом его создания?

В соответствии с обновленными ФГОС уточнены основные направления воспитания, в частности, патриотическое, гражданско-патриотическое и духовно-нравственное. Патриотическое воспитание, например, направлено на повышение интереса к изучению родного языка, понимание российской гражданской идентичности в поликультурном и многоконфессиональном обществе, истории и культуры; воспитания ценностного отношения к достижениям России в науке, искусстве, спорте, технологиях, к боевым подвигам и трудовым достижениям россиян; формирования уважения к символам России, государственным праздникам, историческому и природному наследию и памятникам, традициям разных народов, проживающих в стране.

Еще одним из приоритетов воспитания в современном российском обществе является усиление роли национальной повестки, учета национальных интересов. Современный человек должен ощущать себя гражданином вот этой самой страны, края, города, села или деревни. Он должен понимать традиции и быт своего народа, интересные и знаменательные факты истории своей малой Родины.

На основе разработанной мною внеурочной программы «Путешествие к центру Вятки» (Приложение 5) предполагается совместно с молодыми педагогами разработать экскурсионно-краеведческий проект с элементами волонтерской и исследовательской деятельности. Партнерами проекта станут Вятский художественный музей им. Братьев Васнецовых, Центр русской культуры и письменности МИР, фестиваль восстановления исторической среды «Том Сойер Фест на Вятке», сообщество «Красивый Киров», Вятский государственный университет.

Цель проекта показать другой Киров, рассказать, как стать не только зрителями и созерцателями, но хранителями, созидателями, участниками движения по сохранению наследия в городе для его улучшения, преобразования и развития.

Глобальная перспектива проекта – это участие в грантовых программах и выход на молодых педагогов Кировской области для работы по привлечению их и их воспитанников к исследованию и сохранению культурного и исторического наследия вятского края.



Подводя итог нашего пока не очень долгого наставнического опыта с Дмитрием Михайловичем Калининым, следует отметить, что совместная работа и общение обогатила нас обоих. У нас был насыщенный год, наполненный и повседневными делами, и значительными, глобальными событиями.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами. Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

И здесь уместно привести слова моего молодого коллеги о нашей совместной работе. Я задала Дмитрию Михайловичу два вопроса: «Смогла ли я вам чем-то помочь в нашем совместном коротком опыте?»

«Где мы с вами совпали?» Ответы меня невероятно обрадовали и вселили надежду на дальнейшее общение и труд. «В коротком совместном опыте ваша помощь была бесценна, потому что она помогла раскрепостить мой творческий потенциал, и я все делал вне рамок, ибо привык ставить себя в рамки и самоотменяться, а в нашем опыте у меня был стимул использовать свои творческие идеи вместо того, чтобы от них отказываться. Мы совпали в том, что мыслить и осуществлять что-то вне рамок гораздо лучше и интереснее, чем делать по шаблонам», – сказал мой подопечный.

Получается, что не только профессиональные точки роста нам удалось проработать, но и изначальный эмоциональный посыл подчеркнуть, сохранить и показать еще больше самобытности, неординарности Дмитрия Михайловича мне удалось, и он сам это написал. Мы нашли общую идею в нашей совместной деятельности, что вселяет надежду и дает новые силы на дальнейшее продолжение наставничества. Как однажды сказал Стивен Спилберг: «Тонкий баланс наставничества заключается не в том, чтобы возвращать людей по собственному образу, а в том, чтобы дать им возможность найти самих себя».

ОПРОС для выявления запросов молодых специалистов.

1. Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?

- В целом удовлетворен;
- Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность;
- Трудно сказать определенно, не знаю;
- Не удовлетворен совсем;

Другое _____

2. Что Вы считаете наиболее важным в работе?

- 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 _____

3. Что перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?

- Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;
- Мотивировать и активизировать деятельность обучающихся;
- Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности;
- Организовывать сотрудничество между обучающимися;
- Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся;
- Организовывать своевременный контроль и коррекцию знаний обучающихся;
- Развивать творческие способности обучающихся;

Другое _____

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

Педагогических знаний

- Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды;
- Знания своего предмета;
- Знания о современном подходе к обучению и воспитанию обучающихся;
- Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения;

Другое _____

Педагогических умений

- Умение применять современные образовательные технологии в образовательной деятельности, включая информационные и цифровые образовательные ресурсы;
- Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности;
- Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой;
- Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ;

Другое _____

Педагогических способностей

- Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом индивидуального психического развития;



- Способность преодолевать интеллектуальные затруднения и решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам;
- Способность формировать у обучающихся умение логически рассуждать и владеть приемами коммуникаций;
- Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации;

Другое _____

5. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- 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 _____

6. Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?

- Самообразованию;
- Практико-ориентированному семинарам;
- Курсам повышения квалификации;
- Мастер-классам;
- Творческим лабораториям;
- Индивидуальной помощи со стороны наставника;
- Конференциям, круглым столам;

Другое _____

7. Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?

- 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 _____

8. Что вас привлекает в программе наставничества?

- Новизна деятельности;
- Возможность экспериментировать;
- Пример и влияние коллег и руководителя;
- Возможность профессионального роста;



Приложение 3.

**Опросный лист для мониторинга программы наставничества
(для наставников)**

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5
Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5
Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5
Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	В соответствии с программой	Редко	Никогда
---	-----------------------------	-------	---------

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	Да	Нет
Видите ли Вы свое профессиональное развитие как наставника в течение следующих пяти лет?		
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в программе наставничества, реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами у наставляемого благодаря программе наставничества?		

Приложение 4.

**Опросный лист для мониторинга программы наставничества
(для наставляемых)**

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---



ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5
Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5
Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5
Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5
Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5
Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	В соответствии с программой	Редко	Никогда
---	-----------------------------	-------	---------

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	Да	Нет
Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
Видите ли Вы свое профессиональное развитие в нашей образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в программе наставничества?		
После общения с наставником почувствовали ли Вы уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?		
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
Появилось ли у Вас желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		