



**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 31
со спортивным уклоном города Пятигорска Ставропольского края**

357538 Россия, Ставропольский край, г. Пятигорск, улица Мира, 187

телефон (879 3) 98-11-25 факс (879 3) 98-11-25

E-mail: sch31.5gor@mail.ru

Кейс наставника



Составители: Баранова Марина Михайловна

Ефремова Маргарита Владимировна

г. Пятигорск, 2023 г

Содержание кейса

1. Пояснительная записка.....3
2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической парой.....
3. Программа целевой модели наставничества «Педагог-педагог» с индивидуальным планом развития под руководством наставника.....
4. Приложения.....

Пояснительная записка

Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему.

В.В. Путин

Каждый человек, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Всё кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Поэтому профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые три года работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются неудачи первых самостоятельных шагов. Для того чтобы этап адаптации прошел успешно и принёс большую практическую пользу начинающему специалисту, в учебном заведении организуют целенаправленную работу - наставничество.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм адаптации молодых учителей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

Преимущества формы наставничества в организации помощи очевидны: оно имеет более широкую направленность, менее теоретизировано, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности.

Цель программы наставничества молодого специалиста - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества молодого специалиста:

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
2. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать продуктивность работы молодого педагога и результативность образовательной деятельности.

6. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Практически для каждого молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту задачу поможет создание гибкой системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Организация индивидуальной системы по сопровождению наставляемого носит поэтапный характер.

На адаптационном этапе осуществляется знакомство молодого педагога со школой, контингентом обучающихся, коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса в МБОУ СОШ №31 со спортивным уклоном, расписанием учебных занятий, консультаций.

В начале нашего сотрудничества была проведена диагностика для выявления запросов молодого специалиста. Результат диагностики показал, что наставляемая коммуникабельна, профессионально грамотна, самоорганизована, инициативна, доброжелательна, имеет желание повышать уровень своего профессионализма, готова к самореализации. В то же время молодой педагог испытывает трудности в разработке учебно-методической и программной документации, в методике преподавания, методике публичных выступлений. Основной причиной имеющихся затруднений является отсутствие практического опыта. Диагностика была проведена путём устных бесед, анкетирования, наблюдения и анализа учебных занятий.

Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической группой

Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Здесь очень важную роль играют его 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?

В начале своей профессиональной деятельности молодой учитель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами – вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, воспитанники, родители. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная товарищеская помощь. Молодому педагогу было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшие коллеги стремились передать им свой опыт.

Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого учителя получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наша работа с молодым специалистом строится на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживаюсь следующих правил общения:

не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться.

Личные мотивы к наставничеству: потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям; потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Свою работу по наставничеству я выстроила планомерно в три этапа:

I этап – период адаптации, самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

II этап – 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 – сложилась система работы, появились собственные разработки. Педагог стал внедрять в свою работу новые технологии; происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строю с учётом *следующих факторов:* уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); имеет ли практический опыт работы с детьми.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, я в своей работе с ней стараюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, самоактуализацию, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, я систематически использую следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;
- групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, участие в конкурсах, лектории, дискуссии, выставки.

Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют *новые нетрадиционные или модернизированные формы:* психологические тренинги, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога.

Мною были организованы консультации по составлению перспективных планов и программ, составлению обучающих проектов для детей, созданию сценариев совместных мероприятий с родителями.

Организовала 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.

Мы обсудили, как можно создать систему мониторинга: критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов; разработка сценариев открытых занятий; составление методических рекомендаций.

Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. Татьяна Николаевна почувствовала себя увереннее, закрепилось ее убеждение в правильном выборе профессии.

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.

Результатами деятельности наставничества для нас стало:

- повышение качества самообразования молодого педагога; разработанные или изданные методические материалы, статьи, программы, сценарии, исследования, проекты, дидактические игры;
- разработка новых форм, методов и приемов обучения; доклады,
- выступления на мероприятиях разного уровня;
- разработка дидактических материалов, анкет, наглядностей; отзывы на проведенные занятия, мероприятия.

Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста и ее стремление пройти аттестацию для получения категории.

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.

Дифференцированный подход в работе с педагогом всегда способствует успеху, как и умело выстроенные этапы процесса самообразования (ситуативное, ситуативно-инициативное, инициативное). Плановый характер этого процесса придает деятельности педагога стройность, ясность. Сам план может состоять из

- четырех разделов:
 - этапы работы над материалом по определенным вопросам;
 - практический выход (доклад, презентация, методическая разработка); где,
 - когда и как реализуется;
- анализ, самооценка эффективности выполненной работы, корректировка педагогической деятельности.

Работа по сопровождению должна вестись непрерывно, планомерно, системно и систематически, но планировать ее нужно поэтапно.

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 необходимо обращать внимание на развитие личностно ориентированных отношений молодого специалиста с коллегами-педагогами.

В работе с молодым педагогом необходимо акцентировать внимание на активизацию его самопознания, выработку рефлексивного мышления и умение учиться.

Работа по сопровождению должна постепенно переходить в научно-исследовательскую.

Считаю, что эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности.

Показателем эффективности педагогического сопровождения считаю, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания. Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Руководитель ДОО повышает профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, и между сотрудниками.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них 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 их к совместным действиям.

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.

Приложения

Методические рекомендации по работе педагога-наставника

Дорожная карта сопровождения профессионального становления молодых специалистов.

1. Аналитическая деятельность:

- умения анализировать педагогические явления;
- умения понимать каждый элемент педагогического явления в связи с целым и во взаимосвязи с другими;
- умения объяснить то или иное педагогическое явление с теоретической точки зрения;
- умения диагностировать педагогические явления;

2. Планирование работы педагога - наставника с молодым педагогом:

- индивидуальные образовательные программы;
- индивидуальные образовательные маршруты;
- карта роста профессиональной компетентности и мастерства педагога.

3. Организация деятельности по сопровождению профессионального становления молодого педагога:

- изучение передового опыта по созданию модели сопровождения профессионального становления молодых педагогов;
- изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных программ, индивидуальных образовательных маршрутов;
- создание модели сопровождения профессионального становления молодых педагогов; нормативно-правовой базы

4. Формы методического сопровождения профессионального становления молодого педагога:

- консультации
- учебные занятия;
- мастер-классы;
- собеседования.

5. Формы контроля и оценки профессионального становления молодого педагога:

- открытые мероприятия молодого педагога;
- мастер-классы молодого педагога;
- портфолио молодого педагога
- конкурсы профессионального мастерства;

6. Ожидаемый результат:

- Рост профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов.
- Рост уровня самообразования, самоорганизации, саморазвития.

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА №1

Цели анкетирования:

1. выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в дальнейшем;

2. проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

Испытываю трудности в разработке учебно-методической и программной документации, в методике преподавания, методике публичных выступлений перед обучающимися.

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

1. **в календарно-тематическом планировании**

2. **проведении уроков**

3. проведении внеклассных мероприятий

4. общении с коллегами, администрацией

5. **общении с учащимися, их родителями**

4. Представляет ли для вас трудность:

1. формулировать цели урока

2. **выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока**

3. **мотивировать деятельность учащихся**

4. формулировать вопросы проблемного характера
5. создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
6. **подготавливать для учащихся задания различной степени трудности**
7. **активизировать учащихся в обучении**
8. **организовывать сотрудничество между учащимися**
9. организовывать само и взаимоконтроль учащихся
10. **организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН**

учащихся

11. **развивать творческие способности учащихся**

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

1. самообразованию
2. практико-ориентированному семинару -3
3. курсам повышения квалификации-2
4. мастер-классам - 5
5. творческим лабораториям - 7
6. индивидуальной помощи со стороны наставника - 1
7. предметным кафедрам -6
8. школе молодого специалиста -4

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

1. типы уроков, методика их подготовки и проведения - 4
2. методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе -7
3. приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся -1
4. учет и оценка знаний учащихся - 6
5. психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов - 3
6. урегулирование конфликтных ситуаций - 8
7. формы работы с родителями - 5

8. формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися – 2

Результаты: Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психологопедагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы". Разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду.

Анкета для молодого педагога

«Диагностика профессиональных затруднений» № 2

Необходимо отметить с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка МС	Отметка наставн ика
Составление календарно – тематического планирования.	+	-
Подготовка конспектов уроков.	-	-
Определение цели и задач урока.	-	-
Выделение главного при изучении той или иной темы.	-	-
Применение «деятельностного метода обучения» на уроке.	+	-
Использование различных форм организации деятельности учащихся.	+	-
Обращение к субъектному опыту школьников.	+	-
Применение на уроке разнообразного дидактического материала.	+	-
Активизация способов учебной работы.	+	-
Подбор оптимального объема материала для достижения цели урока.	+	-
Четкая логика построения урока, обоснования соотношения частей.	+	-
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.	+	+
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся.	-	-

Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.	-	-
Организация атмосферы включенности каждого ученика в работу.	+	-
Проведение внеклассных мероприятий.	-	-
Общение с коллегами, администрацией.	-	-
Владение аудиторией.	+	-
Мотивация учащихся.	-	-
Создание проблемно – поисковых ситуаций на уроке.	-	-
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.	-	-
Активизация познавательной деятельности учащихся.	-	-
Организация контроля и самоконтроля.	-	-
Объективность оценивания деятельности педагога.	-	-

Результаты: Анализ полученных результатов показал, что для молодого специалиста характерна активная личностная позиция, стремление к совершенствованию и профессиональному развитию. Вместе с тем были выделены ряд ключевых проблем: выбор соответствующего метода и методических приемов для реализации целей урока, мотивация обучающихся, работа с классом на разных уровнях, работа и общение с родителями обучающихся и т.д. При выборе форм сопровождения и методической помощи приоритетом у молодых специалистов пользуется система наставничества и активные методы обучения, которые отвечают таким характеристикам, как краткость, лаконичность, эмоциональность, открытость, отсутствие шаблона.

Анкета для молодого педагога № 3

ФИО учителя: Чернуха Татьяна Николаевна

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя. -5
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.-4
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.-3
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя. - 5
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.- 4
6. Я анализирую свои чувства и опыт.- 4
7. Я много читаю. - 4
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам. -5
9. Я верю в свои возможности. - 2
10. Я стремлюсь быть более открытым. - 3
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди. - 4
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты. - 3
13. Я получаю удовольствие от освоения нового. - 5
14. Возрастающая ответственность не пугает меня. - 5
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе. - 3

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 - активное развитие;

54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35—15 - остановившееся развитие.

Результат: После проведения анализа, был выявлен следующий результат – 55 баллов. Данный результат показал, что молодой специалист находится в фазе активного развития и реализации своего творческого и научного потенциала.

Анкета для учителя №4
«ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ»

№	Содержание опроса	самооценка		
		да	не сов-сем	нет
1	Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой?		+	
2	По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания (укажите номер): 1. Научно-теоретическая подготовка. 2. Методическая подготовка. 3. Психолого-педагогическая подготовка	1,2	3	
3	Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам: 1. Совершенствование тематического планирования с учетом развития ОУУН учащихся. 2. Планирование и проведение уроков разных типов. 3. Внедрение современных педагогических технологий. 4. Методы и приемы развивающего обучения. 5. Разноуровневая дифференциация в обучении. 6. Анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности учащихся. 7. Организация учебно-познавательной деятельности учащихся. 8. Контроль и коррекция знаний, умений и навыков учащихся. 9. Организация личного труда учителя.	1,2,3 ,4,5, 6,7,8	9	
4	Представляет ли для Вас трудность: 1. Формулировать цели урока на разных уровнях. 2. Организовать действия учащихся по принятию целей деятельности. 3. Выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока. 4. Мотивировать деятельность учащихся. 5. Формулировать вопросы проблемного характера. 6. Создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении. 7. Организовать на уроке исследовательскую работу учащихся. 8. Подготовить для учащихся задания различной степени трудности. 9. Активизировать учащихся в обучении. 10. Организовать сотрудничество между учащимися.	2,3,8 ,12	4,5,9, 10,11, 14	1,6,7 ,13

	<p>11. Организовать само- и взаимоконтроль учащихся.</p> <p>12. Организовать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся.</p> <p>13. Развивать творческие способности учащихся.</p> <p>14. Использовать различные формы поощрения школьников.</p> <p>15. Другое (допишите)</p>			
5	<p>Каким формам повышения квалификации своих профессиональных знаний и умений отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номер):</p> <p>1. Самообразованию.</p> <p>2. Теоретическому семинару.</p> <p>3. Семинару-практикуму.</p> <p>4. Индивидуальной помощи со стороны методической службы школы.</p> <p>5. Творческим группам учителей по психолого-педагогическим проблемам.</p> <p>6. Методическим объединениям</p>	4,6	1,2,3	5
6	<p>Если бы Вам предоставили возможность выбора семинаров для совершенствования своих профессиональных знаний, то в каком из них Вы приняли бы участие? Какие из них Вы считаете необходимыми в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номера):</p> <p>1. Психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов.</p> <p>2. Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися.</p> <p>3. Типы уроков. Методика их подготовки и проведения.</p> <p>4. Формы организации учебно-познавательной деятельности учащихся на уроке и во внеклассной работе.</p> <p>5. Методы обучения и их эффективное использование в современных условиях.</p> <p>6. Дифференциация в обучении.</p> <p>7. Индивидуализация в обучении.</p> <p>8. Приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся.</p> <p>9. Учет и оценка знаний учащихся.</p> <p>10. Педагогическая этика учителя.</p> <p>11. Диагностика учебно-воспитательного процесса.</p> <p>12. Другие (укажите свои пожелания)</p>	3,4,5 ,8,9, 10,1 1	1,2	6,7

Результат: Анализ анкетирования показал, что наставляемая коммуникабельна, профессионально грамотна, самоорганизована, инициативна, доброжелательна, имеет желание повышать уровень своего профессионализма, готова к самореализации. Молодой специалист готов повышать свою квалификацию и изучать педагогический

опыт в школе передового педагогического опыта, которые организуют отделы образования в учебных заведениях различного типа под руководством педагога, опыт которого одобрен и рекомендован для внедрения.

Анкета для молодого педагога № 5

«Анкета для выявления уровня компьютерной грамотности»

1. Как часто Вы используете информационно-компьютерные технологии (нужное подчеркнуть)

- ежедневно;
- 1 раз в неделю;
- 1-2 раза в месяц;
- 1-2 раза в квартал;
- другое (каждый день)

2. Владете ли Вы навыками работы в программе *Microsoft Office Word*?

не владею	
начинающий пользователь	
уверенный пользователь	
<u>продвинутый пользователь</u>	<u>продвинутый пользователь</u>

3. Владете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

- размер, шрифт;
- создание и редактирование текстового документа;
- набор и редактирование текстового документа;
- абзацные отступы и интервалы;
- создание и форматирование таблиц;
- вставка рисунка;
- заливка, фон, рамки;
- нумерация страниц, печать готового документа.
- Другое

4. Владете ли Вы навыками работы в программе *Microsoft Office Excel*?

не владею
начинающий пользователь
<u>уверенный пользователь</u>
продвинутый пользователь

5. Владете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

- **диаграммы;**
- **таблицы;**
- кроссворды;
- другое.

6. Владете ли вы навыками работы в программе *Microsoft Office Power Point*?

не владею	
начинающий пользователь	
уверенный пользователь	
<u>продвинутый пользователь</u>	

7. С какой целью используете данную программу? Для презентации, наглядности и др.

Не использую данную программу в образовательной деятельности

8. Данную программу применяете для работы

с детьми	
с педагогами	
с родителями	
другое	<u>Не использую</u>

9. Владете ли вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

- **создание слайда с диаграммой и таблицей;**
- **вставка в слайд рисунков и анимации при демонстрации;**
- **создание управляющих кнопок;**
- **сохранение и подготовка презентации к демонстрации;**
- **вставка видео;**
- **накладывание звуков**
- другое

10. Как часто Вы пользуетесь интернетом?

- **ежедневно;**
- 1 раз в неделю;
- 1-2 раза в месяц;
- 1-2 раза в квартал;
- другое (укажите).

11. Для чего используете интернет?

- для получения информации (новости, гороскоп, прогноз погоды и др.)
- для педагогической деятельности;
- для общения в социальных сетях;
- для развлечений;
- другое.

12. Есть ли электронная почта?

Ваша личная	Рабочая и личная
-------------	------------------

13. Умеете ли Вы создавать электронную почту? (e-mail)

Да; Нет

14. Есть ли опыт создания сайта?

Да; Нет

15. имеете ли Вы свой личный сайт?

Да; Нет

16. Хотите ли Вы научиться самостоятельно создавать сайт?

Да; Нет

17. Имеете ли Вы опыт участия в on-line конференциях?

Да; Нет

Результат: Наставляемы ежедневно используют в своей профессиональной деятельности информационные технологии, при этом выявлен достаточный уровень применения ИКТ-технологий для организации самостоятельной образовательной работы с целью применения его в педагогической деятельности. В первую очередь, это связано с тем, что молодые педагоги имеют продвинутое и современное представление о современных телекоммуникационных и компьютерных технологиях (облачные и мобильные технологии, персональное образовательное пространство). Данный анализ помог определить уровень использования ИКТ с целью реализации современных образовательных стандартов.

Анкета для начинающего специалиста №6

Молодой специалист – Чернуха Татьяна Николаевна

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

Уровень профессионализма и систематизация наработок профессиональной деятельности.

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?

Конечно! Педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт профессиональным педагогом и молодым специалистом, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

3. 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»).

Я думаю, что в нашей наставнической паре можно выделить 50/50, что соответствует рациональному и справедливому сотрудничеству.

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

Во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства. Становление в педагогическом коллективе, сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

Во-вторых, что и будет соответствовать первостепенной цели, развитие лично ориентированных отношений между учениками.

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

Взаимодействие с моим педагогом-наставником, Барановой Мариной Михайловной, проходило и в неформальной обстановке: участие в городских конкурсах, форумах, а так же в экскурсиях по городу для его изучения.

6. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Конечно, ведь процесс формирования 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! Помогая и сопровождая молодого специалиста на становление его в роли квалифицированного специалиста.

Результат: Результаты анкетирования показали, что наставник и наставляемый положительно настроены к участию в наставнической деятельности, между ними налажены деловые, конструктивные отношения, способствующие эффективному выполнению ими совместной работы. Наставниками отмечено, что результаты осуществления наставничества проявляются в эффективном выполнении конкретных поручений наставляемыми и их положительной мотивации к работе.

ТЕСТ НА ВЫЯВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ №8

(на основе теста Р. Б. Кэттела)

Многофакторный опросник личности Р. Б. Кэттела универсален, практичен, дает многогранную информацию об индивидуальности. Вопросы в нем отражают обычные жизненные ситуации. Опросник диагностирует черты личности (факторы). Он используется во всех ситуациях, когда необходимо знать индивидуально-психологические особенности человека. Поэтому в нашем случае этот тест является незаменимым помощником при формировании пары «наставник – молодой специалист» (в то же время мы предлагаем не ограничиваться только этим методом психодиагностики, данный тест – всего лишь пример подобного рода деятельности).

Сокращенный вариант опросника содержит 105 вопросов. Ответы заносятся на специальный опросный лист, а затем обсчитываются с помощью «ключа». Совпадение с ключом ответов «а» и «с» оценивается двумя баллами, совпадение ответов «в» – одним баллом. Сумма баллов по каждой выделенной группе вопросов дает в результате значение фактора. Исключением является фактор В – здесь любое совпадение ответа с «ключом» дает 1 балл. Таким образом, максимальная оценка по каждому фактору – 12 баллов, по фактору В – 8 баллов, минимальная – 0 баллов.

Выделены следующие блоки факторов:

- интеллектуальные особенности: факторы В, М, Q1;
- эмоционально-волевые особенности: факторы С, G, I, O, Q3, Q4;
- коммуникативные свойства и особенности межличностного взаимодействия: факторы А, Н, F, E, N, L, Q2.

Инструкция. Отвечая на каждый вопрос, необходимо выбрать один из трех предлагаемых ответов. Для этого в соответствующей клеточке на бланке ответов следует поставить крестик (левая клетка соответствует ответу «а», средняя – ответу «в», клетка справа – ответу «с»).

Текст опросника

1. Я думаю, моя память сейчас лучше, чем была раньше.

А) да В) трудно сказать С) нет

2. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей.

А) да В) иногда С) нет

3. Если бы я сказал, что небо находится «внизу» и что зимой «жарко», я должен был бы назвать преступника:

А) бандитом В) святым С) тучей

4. Когда я ложусь спать, я:

А) засыпаю быстро В) нечто среднее **С) засыпаю с трудом**

5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы:

А) пропустить вперед большинство машин В) не знаю С) обогнать все идущие впереди машины

6. В компании я предоставляю возможность другим шутить и рассказывать всякие истории.

А) да В) иногда С) нет

7. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка

А) верно В) трудно сказать С) неверно

8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть.

А) да В) иногда С) нет

9. Я бы скорее занимался:

А) фехтованием и танцами **В) затрудняюсь ответить** С) борьбой и баскетболом

10. Меня забавляет, что то, что люди делают, совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом.

А) да В) иногда С) нет

11. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями.

А) всегда В) иногда С) редко

12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе со всеми и вовсе не обижаюсь.

А) верно В) не знаю С) неверно

13. Если мне кто-нибудь наругает, я могу быстро забыть об этом.

А) верно В) не знаю С) неверно

14. Мне больше нравится придумывать новые способы выполнения какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов.

А) верно В) не знаю С) неверно

15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи.

А) верно В) иногда С) нет

16. Я думаю, что я менее чувствительный и легко возбудимый, чем большинство людей.

А) верно В) затрудняюсь ответить С) неверно

17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решение.

А) верно В) не знаю С) неверно

18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям.

А) да В) не знаю **С) нет**

19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:

А) моим хорошим друзьям **В) не знаю** С) в своем дневнике

20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу слову «неточный», – это:

А) небрежный В) тщательный С) приблизительный

21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо.

А) да **В) трудно сказать** С) нет

22. Меня больше раздражают люди, которые:

А) своими грубыми шутками вгоняют людей в краску В) затрудняюсь ответить

С) создают неудобства, опаздывая на условленную встречу

23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их.

А) верно В) не знаю **С) неверно**

24. Я думаю, что: А) не все надо делать одинаково тщательно В) затрудняюсь сказать

С) любую работу следует выполнять тщательно, если вы за нее взялись

25. Мне всегда приходится преодолевать смущение.

А) да В) возможно С) нет

26. Мои друзья чаще:

А) советуются со мной В) делают то и другое поровну С) дают мне советы

27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его.

А) да **В) иногда** С) нет

28. Я предпочитаю:

А) друзей, чьи интересы имеют деловой и практический характер В) не знаю

С) друзей отличающихся глубоко продуманными взглядами на жизнь

29. Я не могу спокойно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю.

А) верно **В) затрудняюсь ответить** С) неверно

30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки.

А) да В) не знаю С) нет

31. Если бы я одинаково хорошо умел и то, и другое, я бы предпочел:

А) играть в шахматы **В) трудно сказать** С) играть в городки

32. Мне нравятся общительные, компанейские люди.

А) да В) не знаю С) нет

33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми.

А) да В) трудно сказать С) нет

34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне необходимо.

А) да В) иногда С) нет

35. Мне бывает трудно признать, что я не прав.

А) да В) иногда С) нет

36. На предприятии мне было бы интереснее:

А) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве

В) трудно сказать С) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой

37. Какое слово не связано с двумя другими?

А) кошка В) близко С) солнце

38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:

А) раздражает меня **В) нечто среднее** С) не беспокоит меня совершенно

39. Если бы у меня было много денег, то я:

А) позаботился бы, чтобы не вызвать к себе зависти В) не знаю

С) жил бы, не стесняя себя ни в чем

40. Худшее наказание для меня – это:

А) тяжелая работа В) не знаю С) быть запертым в одиночестве

41. Люди должны больше, чем они делают это сейчас, требовать соблюдения законов морали.

А) да В) иногда С) нет

42. Мне говорили, что ребенком я был:

А) спокойным и любил оставаться один В) не знаю С) живым и подвижным

43. Мне нравилась бы практическая повседневная работа с различными установками и машинами.

А) да В) не знаю С) нет

44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это нелегко для них.

А) да В) трудно сказать С) нет

45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми.

А) верно В) затрудняюсь ответить С) неверно

46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делает большинство людей.

А) верно В) не знаю С) неверно

47. Я никогда не бываю так несчастен, что хочется плакать.

А) верно В) не знаю С) неверно

48. В музыке я наслаждаюсь:

А) маршами в исполнении военных оркестров В) не знаю С) скрипичными соло

49. Я бы скорее предпочел провести два летних месяца:

А) в деревне с одним или двумя друзьями В) затрудняюсь ответить

С) возглавляя группу в туристском лагере

50. Усилия, затраченные на составление планов:

А) никогда не лишние В) трудно сказать С) не стоят этого

51. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня.

А) верно В) не знаю С) неверно

52. Когда мне все удается, я нахожу эти дела легкими.

А) всегда В) иногда С) редко

53. Я предпочел бы скорее работать:

А) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них

В) затрудняюсь ответить С) архитектором, который в тихой комнате разрабатывает свой проект

54. Дом так относится к комнате, как дерево:

А) к лесу В) к растению С) к листу

55. То, что я делаю, у меня не получается:

А) редко В) иногда С) часто

56. В большинстве дел я:

А) предпочитаю рискнуть В) не знаю С) предпочитаю действовать наверняка

57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю.

А) скорее, это так В) не знаю С) думаю, что нет

58. Мне больше нравится человек:

А) больших знаний и эрудиции, будь он даже ненадежен и непостоянен

В) трудно сказать С) со средними способностями, но зато умеющий

противостоять всяким соблазнам

59. Я принимаю решения:

А) быстрее, чем многие люди В) не знаю С) медленнее, чем большинство людей

60. На меня большое впечатление производят:

А) мастерство и изящество В) трудно сказать С) сила и мощь

61. Я считаю, что я – человек, склонный к сотрудничеству.

А) да В) нечто среднее С) нет

62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными.

А) да В) не знаю С) нет

63. Я предпочитаю:

А) решать вопросы, касающиеся лично меня, сам В) затрудняюсь ответить

С) советоваться с моими друзьями

64. Если человек не отвечает сразу после того, как я что-нибудь сказал ему, то я чувствую, что сказал глупость.

А) верно В) не знаю С) неверно

65. В школьные годы я больше всего получил знаний:

А) на уроках В) трудно сказать С) читая книги

66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности.

А) верно В) иногда С) неверно

67. Когда вопрос, который надо решить, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь:

А) заняться другим вопросом В) затрудняюсь ответить С) **еще раз попытаться решить этот вопрос**

68. У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т. д., – казалось бы, без определенной причины.

А) да В) иногда С) **нет**

69. Иногда я соображаю хуже, чем обычно.

А) верно В) не знаю С) **неверно**

70. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня.

А) **да** В) иногда С) нет

71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1, 2, 3, 4, 5, 6, ..., будет:

А) 10 В) 5 С) **7**

72. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины.

А) **да** В) не знаю С) нет

73. Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство.

А) да В) **иногда** С) нет

74. Я живу сегодняшним днем больше, чем другие люди.

А) верно В) **трудно сказать** С) неверно

75. На вечеринке мне нравится:

А) принимать участие в интересной беседе В) затрудняюсь ответить

С) **смотреть, как люди отдыхают, и отдыхать самому**

76. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут его услышать.

А) **да** В) иногда С) нет

77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы больше всего хотел встретиться:

А) с Колумбом В) не знаю С) **с Пушкиным**

78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы улаживать чужие дела.

А) да В) иногда С) нет

79. Работая в магазине, я предпочел бы:

А) оформлять витрины В) не знаю С) быть кассиром

80. Если люди плохо обо мне думают, я не стараюсь переубедить их и продолжаю поступать так, как считаю нужным.

А) да В) трудно сказать С) нет

81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:

А) сразу же думаю: «У него плохое настроение» В) не знаю

С) беспокоюсь о том, что я совершил неверный поступок

82. Все несчастья происходят из-за людей:

А) которые стараются во все внести изменения, хотя существуют способы решения этих вопросов В) не знаю С) отвергающих новые, многообещающие предложения

83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости.

А) да В) иногда С) нет

84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной.

А) верно В) иногда С) неверно

85. Мне кажется, что я менее раздражительный, чем большинство людей.

А) верно В) не знаю С) неверно

86. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной.

А) верно В) иногда С) неверно

87. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать.

А) часто В) иногда С) никогда

88. Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:

А) отстают В) идут правильно С) спешат

89. Мне бывает скучно:

А) часто В) иногда С) редко

90. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом.

А) верно В) иногда С) неверно

91. Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны.

А) да В) иногда С) нет

92. Дома в свободное время я:

А) **болтаю и отдыхаю** В) затрудняюсь ответить С) занимаюсь интересующими меня делами

93. Я робко и осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с новыми людьми.

А) да В) иногда С) нет

94. Я считаю, что то, что люди говорят стихами, можно так же точно выразить прозой.

А) да В) иногда С) нет

95. Я подозреваю, что люди, с которыми я дружу, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной.

А) да, в большинстве случаев В) **иногда** С) нет, редко

96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставят в моей душе никаких следов.

А) да В) иногда С) **нет**

97. Я думаю, что было бы интереснее быть:

А) **натуралистом и работать с растениями** В) не знаю С) страховым агентом

98. Я подвержен беспричинному страху и отвращению по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам и т. п.

А) да В) иногда С) нет

99. Я люблю размышлять о том, как можно было бы улучшить мир

А) да В) трудно сказать С) нет

100. Я предпочитаю игры:

А) где надо играть в команде или иметь партнера В) не знаю С) **где каждый играет за себя**

101. Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны. А) да В) иногда С) нет

102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх.

А) да В) иногда С) **нет**

103. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя на самом деле они мне не нравятся. А) да В) иногда С) **нет**

104. Какое слово не относится к двум другим? А) думать В) видеть С)

слышать

105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии?

А) двоюродным братом В) племянником С) дядей

Ключ к опроснику Р. Б. Кэттела

Фактор	Номера вопросов, типы ответов, баллы						
MD	1. В-1 А-2	18. В-1 С-2	35. В-1 С-2	52. В-1 А-2	69. В-1 С-2	86. В-1 С-2	103. В-1 С-2
A	2. В-1 С-2	19. В-1 А-2	36. В-1 С-2	53. В-1 А-2	70. В-1 А-2	87. В-1 С-2	
B	3. В-1	20. С-1	37. В-1	54. С-1	71. А-1	88. С-1	104. А-1 105. В-1
C	4. В-1 А-2	21. В-1 А-2	38. В-1 С-2	55. В-1 А-2	72. В-1 С-2	89. В-1 С-2	
E	5. В-1 С-2	22. В-1 С-2	39. В-1 С-2	56. В-1 А-2	73. В-1 С-2	90. В-1 А-2	
F	6. В-1 С-2	23. В-1 А-2	40. В-1 С-2	57. В-1 А-2	74. В-1 А-2	91. В-1 С-2	
G	7. В-1 А-2	24. В-1 С-2	41. В-1 А-2	58. В-1 С-2	75. В-1 А-2	92. В-1 С-2	
H	8. В-1 А-2	25. В-1 С-2	42. В-1 С-2	59. В-1 А-2	76. В-1 А-2	93. В-1 С-2	
I	9. В-1 А-2	26. В-1 А-2	43. В-1 С-2	60. В-1 А-2	77. В-1 С-2	94. В-1 С-2	
L	10. В-1 А-2	27. В-1 С-2	44. В-1 С-2	61. В-1 С-2	78. В-1 А-2	95. В-1 А-2	

M	11. B-1 C-2	28. B-1 C-2	45. B-1 A-2	62. B-1 A-2	79. B-1 A-2	96. B-1 C-2	
N	12. B-1 C-2	29. B-1 C-2	46. B-1 A-2	63. B-1 A-2	80. B-1 C-2	97. B-1 C-2	
O	13. B-1 C-2	30. B-1 A-2	47. B-1 C-2	64. B-1 A-2	81. B-1 C-2	98. B-1 A-2	
Q1	14. B-1 A-2	31. B-1 A-2	48. B-1 C-2	65. B-1 C-2	82. B-1 C-2	99. B-1 A-2	
Q2	15. B-1 A-2	32. B-1 C-2	49. B-1 A-2	66. B-1 A-2	83. B-1 C-2	100. B-1 C-2	
Q3	16. B-1 A-2	33. B-1 A-2	50. B-1 A-2	67. B-1 A-2	84. B-1 C-2	101. B-1 C-2	
Q4	17. B-1 A-2	34. B-1 C-2	51. B-1 C-2	68. B-1 A-2	85. B-1 C-2	102. B-1 A-2	

Результат: Анализ анкетирования выявил следующие факторы:

Повышено:

Фактор А. Замкнутость – общительность

При высоких оценках человек открыт и добросердечен, общителен и добродушен. Ему свойственна естественность и непринужденность в поведении, внимательность, доброта, мягкосердечность в отношениях. Он охотно работает с людьми, активен в устранении конфликтов, доверчив, не боится критики, испытывает яркие эмоции, живо откликается на события.

Фактор В. Интеллект

При высоких оценках наблюдаются абстрактность мышления, сообразительность, быстрая обучаемость.

Фактор Е. Подчиненность – доминантность

При низких оценках человек застенчив, склонен уступать дорогу другим. Он часто оказывается зависимым, берет вину на себя, тревожится о возможных своих ошибках. Ему свойственны тактичность, безропотность, почтительность, покорность вплоть до полной пассивности.

Фактор М. Практичность – развитое воображение

При низких оценках – человек практичный, добросовестный. Он ориентируется на внешнюю реальность и следует общепринятым нормам, ему свойственны некоторая ограниченность и излишняя внимательность к мелочам.

При высокой оценке можно говорить о развитом воображении, ориентации на свой внутренний мир, высоком творческом потенциале человека.

Фактор N. Прямолинейность – дипломатичность

При высоких оценках человек характеризуется расчетливостью, проницательностью, разумным и несентиментальным подходом к событиям и окружающим людям.

Понижено:

Фактор С. Эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость

При высоких оценках – человек выдержанный, работоспособный, эмоционально зрелый, реалистически настроенный. Ему без труда удастся следовать требованиям коллектива, он характеризуется постоянством интересов. Ему не свойственно нервное утомление.

Фактор F. Сдержанность – экспрессивность

При низких оценках человек характеризуется благоразумием, осторожностью, рассудительностью, молчаливостью. Ему свойственны склонность все усложнять, некоторая озабоченность и пессимистичность в восприятии действительности. Беспокоится о будущем, ожидает неудач. Окружающим он кажется скучным, вялым и чрезмерно чопорным.

Фактор H. Робость – смелость

При низких оценках человек застенчив, не уверен в своих планах, сдержан, робок, предпочитает находиться в тени. Большому обществу он предпочитает общество одного-двух друзей. Отличается повышенной чувствительностью к угрозе.

Фактор L. Доверчивость – подозрительность

При высоких оценках – человек ревнивый, завистливый, характеризуется подозрительностью, ему свойственно большое самомнение. Его интересы обращены на самого себя, он обычно осторожен в своих поступках, эгоцентричен.

Фактор O. Уверенность в себе – тревожность

При низких оценках человек безмятежен, хладнокровен, спокоен, уверен в себе.

При высоких оценках человеку свойственны тревожность, депрессивность, ранимость, впечатлительность.

Фактор Q3. Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль

При высоких оценках – развитый самоконтроль, точность выполнения социальных требований. Человек следует своему представлению о себе, хорошо контролирует свои эмоции и поведение, доводит всякое дело до конца. Ему свойственны целенаправленность и интегрированность личности.

ТЕСТ «Определение стрессоустойчивости личности». №9

Отметьте утверждение подходящим символом.

Символы: ○ – редко, △ иногда, □ часто

1. я думаю, что меня недооценивают в коллективе ○
2. я стараюсь работать, не беру больничный лист, даже если чувствую себя плохо или болею △
3. я переживаю за качество своей работы △
4. я бываю раздражительной ○
5. я не терплю критики в свой адрес ○
6. я стараюсь быть лидером там, где это возможно □
7. меня считают человеком настойчивым и напористым □
8. я плохо сплю и не высыпаюсь △
9. я эмоционально и болезненно переживаю неприятность ○
10. я проигрываю уже произошедшую ситуацию, ищу другое решение □
11. у меня возникают конфликтные ситуации
12. мне не хватает власти, чтобы реализовать себя
13. у меня не хватает времени, чтобы заняться любимым делом ○
14. я все делаю быстро □
15. я испытываю страх, что у меня что-то не получится △
16. я действую сгоряча, а затем переживаю за свои дела и поступки. ○
17. я что-то не успеваю сделать в срок, я испытываю панику. ○

Далее необходимо подсчитать количество фигур и определить суммарное число баллов, рассчитывая, что: ○ – 1, △ – 3, □ – 1, рассмотрев таблицу, определяется уровень стрессоустойчивости

1 уровень	51-49 баллов	очень низкий
2 уровень	48-42 баллов	низкий
3 уровень	41-35 баллов	ниже среднего
4 уровень	34-27 баллов	средний
5 уровень	26-22 баллов	выше среднего
6 уровень	21-18 баллов	высокий
7 уровень	17 баллов	очень высокий

Результат показал, что молодой специалист имеет 4 уровень стрессоустойчивости (27 баллов) что говорит о среднем и нестабильном положении

Оценка (самооценка) базовых компетентностей педагога №10

(Анкета составлена по материалам В.Д. Шадрикова)

Цель проведения данной методики – выявление уровня сформированности базовых компетентностей педагогов.

Вопросы анкеты отражают шесть направлений базовых компетентностей педагога

1. Личностные качества
2. Постановка целей и задач педагогической деятельности
3. Мотивация учебной деятельности
4. Информационная компетентность
5. Разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений
6. Компетенции в организации учебной деятельности

Обработка результатов анкет предполагает выявление уровня (высокий (да), низкий (нет), критический (частично) сформированности базовых компетентностей по шести направлениям, что позволит выделить проблемную зону каждого педагога школы и составить индивидуальные программы по саморазвитию профессиональных компетентностей.

Анкета

№	Вопрос	Варианты ответа		
		Да	Нет	Частично
1	Верите ли Вы в силы и возможности своих учеников?			
2	Умеете ли Вы находить положительные стороны у каждого обучающегося, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития?	*		
3	Знакомы ли Вы с индивидуальными и возрастными особенностями обучающихся?			*
4	Умеете ли вы создавать «ситуацию успеха» для каждого обучающегося?			*

5	Готовы ли Вы поддерживать ученика, искать пути и методы, отслеживающие его успешность?	*		
6	Умеете ли Вы выстраивать систему формирования материальных и духовных интересов обучающихся?		*	
7	Умеете ли Вы обеспечить успех в деятельности обучающегося?			*
8	Владете ли Вы теоретическими знаниями по психологии, характеризующими индивидуальные особенности обучающихся?			*
9	Умеете ли Вы составить письменную и устную характеристику обучающегося, отражающую разные аспекты его внутреннего мира?		*	
10	Разрабатываете ли Вы индивидуальные проекты на основе личных характеристик обучающихся?		*	
11	Учитываете ли Вы индивидуальные образовательные потребности ученика?			*
12	Умеете ли Вы раскрыть ученику личностный смысл обучения?	*		
13	Реализуете ли Вы в своей педагогической деятельности лично-ориентированные методы образования?	*		
14	Учитываете ли Вы мнение учащихся при оценивании?	*		
15	Считаете ли Вы свою точку зрения единственно правильной?		*	
16	Готовы ли Вы гибко реагировать на высказывания обучающихся? Менять свою точку зрения?	*		

17	Знакомы ли Вам игры, музыка, кинофильмы, популярные среди учеников?	*		
18	Способны ли Вы анализировать свою педагогическую деятельность?	*		
19	Читаете ли Вы газеты, журналы, книги, не по профилю профессиональной деятельности?	*		
20	Умеете ли Вы найти выход из эмоционально напряженной ситуации?	*		
21	Учитываете ли Вы поведение обучающегося при оценивании?	*		
22	Известны ли Вам критерии отметок за письменные и устные ответы?	*		
23	Сохраняете ли Вы спокойствие в трудных ситуациях?	*		
24	Верите ли Вы в собственные силы как педагога?			*
25	Осознаете ли Вы ценность и ответственность педагогической деятельности?	*		
26	Позитивно ли Вы настроены на профессиональную деятельность?	*		
27	Присутствует у Вас ли желание эффективно работать?	*		
28	Считаете ли Вы себя профессионалом?		*	
29	Имеете ли Вы в собственной библиотеке методические материалы по ФГОС?	*		
30	Владеете ли Вы способами перевода темы урока в учебную задачу?	*		
31	Умеете ли Вы сформулировать цель урока согласно предложенной теме?	*		

32	Умеете ли Вы выбрать УУД адекватные цели урока?	*		
33	Используете ли Вы знания по психологии в организации учебного процесса?			*
34	Учитываете ли Вы возрастные особенности учащихся при формулировании цели и задач урока?			*
35	Учитываете ли индивидуальные особенности учеников при организации познавательной деятельности?			*
36	Владеете ли Вы методиками и приемами формирования позитивной мотивации к познавательной деятельности на уроке?	*		
37	Умеете ли Вы создать ситуацию на уроке, позволяющую обучающемуся поверить в свои силы?	*		
38	Демонстрируете ли Вы учебные достижения учеников родителям, одноклассникам?	*		
39	Владеете ли Вы знаниями современных достижений в области методики обучения?	*		
40	Владеете ли Вы различными методами оценивания?	*		
41	Знакомы ли Вы с методическими рекомендациями по вопросам оценивания учебной деятельности?	*		
42	Считаете ли Вы педагогическое оценивание инструментом осознания обучающимися своих достижений и недоработок?	*		
43	Умеете ли Вы показать роли и значение изучаемого материала для реализации личных планов ученика?	*		
44	Способствует ли используемый Вами учебный материал для ориентации обучающихся в культуре?			*
45	Учитываете ли Вы свои индивидуальные особенности в проектировании педагогической деятельности?			*

46	Свободно ли Вы владеете учебным материалом?	*		
47	Умеете ли Вы сочетать теоретические знания с практикой?			*
48	Умеете ли Вы показать ученику возможность применения получаемых знаний для объяснения социальных и природных явлений?			*
49	Можете ли Вы решать олимпиадные задачи разного уровня?	*		
50	Владеете ли Вы современными образовательными технологиями и методами преподавания?	*		
51	Формируете ли Вы банк своих методических находок?	*		
52	Используете ли Вы в своей практике информационные технологии?	*		
53	Знаете ли Вы методики и методы соответствующие обучению по ФГОС?	*		
54	Имеете ли в собственной библиотеке методические рекомендации обучения по ФГОС?	*		
55	Используете ли Вы знание психологии для организации учебного процесса?		*	
56	Учитываете ли Вы знание своих психологических особенностей в своей деятельности?			*
57	Разрабатываете ли Вы индивидуальные проекты на основе личных характеристик учащихся?			*
58	Используете ли Вы индивидуальные задания для обучающихся? (с учетом их возможностей)			*
59	Умеете ли Вы самостоятельно вести поиск информации?	*		

60	Используете ли Вы информационно-поисковые технологии для подготовки и проведения урока?	*		
61	Знакомы ли Вы с требованиями к составлению рабочей программы?	*		
62	Осознанно ли Вы разрабатываете рабочие программы?	*		
63	Умеете ли Вы обосновать выбранные методы и средства обучения?	*		
64	Знакомы ли Вы с УМК, использующимися в школе?	*		
65	Обоснован ли Выбор УМК в вашей деятельности?	*		
66	Знаете ли Вы типичные педагогические ситуации, требующие участия педагога для своего решения?	*		
67	Владеете ли Вы набором решающих правил, используемых для различных педагогических ситуаций?			
68	Владеете ли Вы набором знаний нетипичных конфликтных ситуаций?			*
69	Способны ли Вы устанавливать субъект-субъектные отношения? (сотрудничество, взаимопонимание)			*
70	Осознанно ли Вы включаете новый учебный материал в систему освоенных обучающимися знаний?			*
71	Умеете ли Вы продемонстрировать практическое применение изучаемого материала?	*		
72	Умеете ли Вы перейти от педагогического оценивания к самооценке?	*		
73	Знаете ли Вы, что подлежит оцениванию в педагогической деятельности?	*		
74	Владеете ли Вы различными методами оценивания и грамотно их применяете?	*		

75	Владеете ли Вы знаниями функции педагогической оценки?	*		
76	Знаете ли Вы типичные трудности при изучении конкретных тем?	*		
77	Умеете ли Вы организовать поиск дополнительной информации?	*		
78	Умеете ли Вы использовать навыки самооценки для построения информационной основы деятельности (ученик умеет определить, что ему не достает для решения задачи)?			*
79	Умеете ли Вы использовать средства и методы обучения, адекватные поставленным задачам, уровню подготовленности обучающихся, их индивидуальным характеристикам?			*
80	Умеете ли Вы организовать использование интеллектуальных операций, адекватных решаемой задаче?			*
81	Знаете ли Вы систему интеллектуальных операций?	*		

Результат: Анализ анкетирования показал, что молодому специалисту не хватает знаний по работе с внутренним миром обучающихся, который предполагает не просто знания их индивидуальных и возрастных особенностей, но и выстраивание всей педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся. Данная компетентность определяет все аспекты педагогической деятельности

Повышен показатель с открытостью к принятию других позиций и точек зрения, педагог не считает единственно правильной свою точку зрения. Он интересуется мнением других и готов их поддерживать в случаях достаточной аргументации. Педагог готов гибко реагировать на высказывания студента, включая изменение собственной позиции.

Памятка начинающему учителю

1. Тщательно готовься к урокам. Обязательно пользуйся поурочным планом и придерживайся всех его пунктов. Возьми себе за правило наличие поурочного плана является для тебя допуском на урок.

2. Идя на урок, ты должен досконально знать, куда пришёл, для чего, что будешь делать, будет ли это эффективно.

3. Приходи в класс до звонка, чтобы приготовить все необходимое для проведения урока.

4. Огляди класс, особенно недисциплинированных учеников. Старайся показать красоту и привлекательность организованного начала урока, стремись к тому, чтобы на это с каждым разом уходило всё меньше и меньше времени.

5. Энергично начинай урок. Не спрашивай: «Кто не подготовил домашнее задание?» - это приучает школьников к мысли, что домашнее задание можно не выполнять. Веди урок так, чтоб каждый ученик был постоянно занят делом. Помни: паузы, медлительность, бездеятельность – враги дисциплины.

6. Увлекайте учеников интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно наблюдайте за теми, у кого неустойчивое внимание. Предупреждайте попытки нарушить рабочий порядок.

7. Чаще обращайтесь с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые отвлекаются на уроке, занимаются посторонними делами.

8. Комментируя оценки знаний старайтесь быть деловым, заинтересованным. Укажите ученику, над чем ему необходимо поработать, чтобы получить лучшую оценку.

9. В конце урока дай общую оценку классу и отдельным ученикам. Пусть дети почувствуют удовлетворенность от результатов своего труда. Старайся замечать позитивное в работе недисциплинированных учеников, но не делай это часто и незаслуженно, за незначительные усилия.

10. В случае недисциплинированности учащихся старайся обходиться без помощи других. Помни: наведение дисциплины с помощью чужого авторитета не даст пользы, а только навредит. За поддержкой лучше обратиться к классу.

Памятка для наставника молодого педагога

1. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.
2. Помочь составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В своем классе постараться изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методике раскрытия наиболее сложных тем.
4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещать уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.
6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.
9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Обязанности наставника

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности.
- Разработать план наставничества.
- Помогать наставляемому, осознать свои сильные и слабые стороны и определить направление развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе.

Права наставника

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы. Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Формы наставничества

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, 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.Контролёр. В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее 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 %.

Формы работы с молодыми специалистами:

1. Коллективная работа

- Педагогический совет
- Педагогический семинар
- Вечера вопросов и ответов
- Круглый стол
- Педагогические конференции
- День молодого учителя

2. Групповая работа

- Групповое консультирование
- Групповые дискуссии
- Обзоры педагогической литературы
- Деловые игры

3. Индивидуальная работа

- Индивидуальные консультации
- Практические занятия

Нетрадиционные формы/технологии работы с молодыми педагогами

-Технология сотрудничества

В современных условиях педагогика сотрудничества рассматривается как гуманистическая идея совместной развивающей деятельности наставляемого и наставника, построенная на осознании общности целей в педагогическом процессе. Педагог-наставник и молодой специалист в образовательном процессе являются равноправными партнерами. При этом наставник выступает как авторитетный советчик, старший товарищ, а наставляемый получает достаточную самостоятельность как в приобретении знаний и опыта, так и в формировании собственной жизненной позиции. Отношение сотрудничества обеспечивают условия для свободного развития творческой индивидуальности и активности, а также для воспитания коллективизма, товарищества, взаимопомощи, дисциплинированности.

Значение педагогики сотрудничества выходит далеко за пределы методики и организации обучения. Это своего рода стратегия образовательного процесса.

- Коучинг

Коучинг – это пространство, свободное от советов, оценок, указаний, осуждений, экспертного мнения. Коуч посредством эффективных открытых вопросов побуждает человека обратиться к своему глубинному знанию, внутренним ресурсам, помогает ему найти ответы в самом себе, таким образом, актуализирует субъектную позицию. Методы и технологии коучинга позволяют ясно увидеть цель (сформулированную в позитиве, находящуюся в зоне контроля, экологичную, в формате SMART), и спроектировать индивидуальный маршрут ее достижения, максимально вдохновляющий и раскрывающий потенциал человека. Соприкосновение с ценностями человека, создание видения позволяют достичь самых высоких результатов, способствуют личностному росту, повышению уровня осознанности, ответственности за принимаемые решения, уверенности, новому взгляду на жизнь и многое другое.

Наставник — коуч, применяя инструменты коучинга, сопровождает молодого специалиста на пути становления самостоятельных, коммуникабельных, желающих учиться и развиваться, целеустремленных, самодостаточных личностей. Коучинговый подход поможет развить у наставляемого ответственность, осознанность, самостоятельность в принятии решений, повысит их мотивацию, личную заинтересованность в процессе педагогической деятельности. Коучинг

развивает новый тип мышления, основанный на уверенности в себе и будущем, на позитиве и на желании взаимодействовать с окружающими, соблюдая интересы сторон.

-Кейс-метод

Отличительной особенностью данного метода является создание проблемной ситуации на основе фактов из реальной жизни. При этом сама проблема должна быть актуальна на сегодняшний день и иметь несколько решений. Для работы с такой ситуацией необходимо правильно поставить педагогическую задачу, и для ее решения подготовить «кейс» с различными информационными материалами (статьи, литературные рассказы, сайты в сети Интернет, статистические отчеты и пр.).

Поставив задачу и подготовив «кейс», следует организовать деятельность молодого специалиста по разрешению поставленной проблемы. Работа в режиме кейс-метода предполагает парную деятельность - совместными усилиями наставник и наставляемый анализирует ситуацию, и вырабатывает практическое решение. Далее организуется деятельность по оценке предложенных решений и выбору лучшего для разрешения поставленной проблемы.

В ходе её решения идёт развитие системы ценностей, жизненных установок и формирование практических навыков. Кейс-метод позволяет увидеть молодому специалисту неоднозначность решения проблем в реальной жизни, быть готовыми соотносить изученный материал с педагогической практикой.

-Технология открытого пространства

Технология «Открытое Пространство» (ТОП) в российском образовательном пространстве появилась лишь в последнее десятилетие, но получила широкую поддержку. Эта технология используется как в процессе проведения научно-практических конференций, так и при организации образовательного процесса. Причиной столь широкой популярности технологии является ее потенциал в предоставлении участникам возможности высказывать свое мнение, выступить с предложениями, не ожидая оценки (плохо или хорошо), что способствует развитию самостоятельности мышления, умений принимать решения, высказывать собственные суждения.

- Квик – настройка

Стоит уделить внимание такой интерактивной организационной форме работы с педагогическим коллективом как Квик – настройка.

Квик – настройка одна из новейших интерактивных форм работы с педколлективом, она позволяет настроить педагога на успешную работу. Всем известно, что профессия педагога – одна из наиболее энергоёмких и молодому специалисту, порой, очень тяжело «выстоять» целый день проводя уроки. От многочисленных интенсивных контактов с детьми, родителями, любой педагог испытывает большие нервно – психические нагрузки, которые проявляются в эмоциональном напряжении. Поэтому очень важна положительная установка и позитивная настройка человека. Для положительной настройки педагогов можно использовать такую форму как аффирмация (убеждающие высказывания). При составлении аффирмации необходимо придерживаться следующих правил:

- убеждение должно быть сформировано в настоящем времени;
- используем только позитивные слова;
- фразы должны быть краткими, яркими, образными;
- утверждение должно давать направление движения и не иметь отрицания.

Преимущества использования квест – технологии в работе с педагогами, это возможность задействовать одновременно и интеллект участников, их творческие и физические способности и решить поставленные задачи.

РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – **подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении**. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

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!

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.

4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.

5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Если в школе сформирована система наставничества, то и к назначению наставников подходят организованно, с позиции педагогической целесообразности. Здесь уместно сказать о двух видах наставничества – обязательном и желательном.

Позиция «обязательного наставника» определяется целями развития образовательного учреждения. Наставники подобного рода являются подготовленными для этой деятельности педагогами. Они соблюдают интересы образовательного учреждения, организуют свою работу системно, ведут отчетность, обеспечивают анализ и контроль педагогической деятельности молодого учителя.

«Плюсом» такого рода наставнической помощи является безусловная поддержка наставнической деятельности педагога коллективом учителей и руководством школы; для организации наставнической помощи составляется и подписывается письменный договор между тремя сторонами (Педагогом-Наставником, Молодым Учителем и Образовательным Учреждением), где

оговариваются обязанности всех сторон договора; для молодого специалиста открываются новые возможности на работе.

«Минус» заключается в том, что интересы наставника и подопечного могут вступать в противоречие, директивное назначение наставника может вызвать достаточно прохладное его отношение к порученной работе.

Другой вид наставничества – «желательный наставник» – предполагает, прежде всего, учет интересов молодого учителя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Чаще всего этот вид наставничества является неформальной, неофициальной поддержкой молодого учителя со стороны симпатизирующего ему более опытного коллеги.

«Плюсом» этого вида наставничества является то, что наставников выбирают по их личным и профессиональным качествам чаще всего сами молодые учителя; обучающие программы строятся на основе интересов и потребностей подопечного; помощь наставника организуется на основе устной договоренности, стороны не связаны практически никакими условиями; помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений.

«Минусом» можно считать возможную неподготовленность наставников к такого рода деятельности; наставники могут не пользоваться поддержкой администрации школы; результат работы может не получить признания в педагогическом коллективе школы.

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 ее 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 %.

МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и

навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой

времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...»), «если бы Вы последовали примеру....»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

Описание опыта работы педагога-наставника Барановой Марины Михайловны с молодым специалистом Чернуха Татьяной Николаевной

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 к педагогу.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, но такого учителя с готовыми качествами и умениями, невозможно получить сразу по завершению обучения. В этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

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.

В 2021 -2022 учебном году в МБОУ СОШ №31 со спортивным уклоном пришел молодой специалист, учитель истории и обществознания Чернуха Татьяна Николаевна. Татьяна Николаевна окончила Ставропольский государственный педагогический институт в г. Ставрополе, но по воле случая решила вернуться в свой родной город Пятигорск. Изначально, как признавался молодой педагог, работа учителем ее очень пугала и настораживала, казалось, что данная профессия и вовсе не подходит. В городе Татьяна отсутствовала 5 лет, приезжая только на пару дней в праздничные дни. За это время и появилась совершенно новая и многофункциональная школа №31. Решение, работать в данном учебном учреждении, сразу зародилось у молодого специалиста, т.к. работать в школе, которая отвечала

всем новым стандартам обучения, являлось мечтой каждого начинающего специалиста. Опыта преподавания истории и обществознания у нее не было. Решением педагогического совета школы было назначить молодому специалисту педагога-наставника, приказом по школе я была назначена наставником молодого специалиста.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, склонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Татьяной Николаевной учебных занятий и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы мною было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе.

К таким проблемам относятся:

- проблемы в отношениях с учащимися;
- проблемы в учебной работе.

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования. Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, наставником которого я являюсь, и, посетив его уроки, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по предмету;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходило на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе. Вот с решения этой проблемы и началась работа с Татьяной Николаевной, так как считаю своей задачей дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям.

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором

он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

Об успешности проведенной работы свидетельствует следующий факты:

Во-первых, на протяжении всего наставничества, Татьяной Николаевной не было получено нарушений по составлению рабочих программ и календарно-тематических планирований .

Во-вторых, молодой специалист активно повышает свою педагогическую квалификацию принимая участие в городских и краевых форумах учителей истории и обществознания. Уже в этом году, Татьяна Николаевна вошла в состав жюри по проверке городских олимпиад, что говорит о профессиональном становление как учителя-предметника.

В-третьих, проблемным для моей подопечной стало составление технологических карт к уроку. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС. Более того, правильно

составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку учителя к уроку.

Проанализировав то, в чем нужна помощь молодому специалисту, мы совместно составили план и карту индивидуального образовательного маршрута (приложение), куда были включены следующие вопросы:

- изучение федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- работа по освоению учебного предмета;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;

- общественная работа, участие в заседаниях методического объединения учителей гуманитарного цикла.

В начале учебного года молодому учителю были даны рекомендации по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами урока, а также возможные варианты деятельности учителя и обучающихся.

В-четвертых, показателем профессионального становления любого специалиста является деятельность, направленная на объект своей профессии. Объектом изучения в педагогике выступают – ученики. Обучающиеся Татьяны Николаевны уже имеют хорошие результаты в образовательной и творческой деятельности, выходя как на городской уровень, так и на всероссийский

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальная программа молодого специалиста, которая определяла направления работы по сопровождению молодого учителя. Кроме того, в программе прослеживалась работа с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту, составление портфолио достижений педагога, организация и проведение образовательного процесса, воспитательной работы, индивидуальное консультирование наставником молодого специалиста.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста

В настоящее время Чернуха Татьяна Николаевна имеет высшее профессиональное педагогическое образование и к следующему учебному году мы прорабатываем документы на получение первой квалификационной категории. Наставляемый показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на школьном и муниципальном уровнях.

На уровне МБОУ СОШ №31 со спортивным уклоном:

- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий в рамках работы ШМО учителей гуманитарного цикла;
- участие в инновационных площадках на базе школы;
- проведению консультации и подготовки детей к Единому государственному экзамену

На муниципальном уровне:

- Член жюри муниципального уровня всероссийских школьных олимпиад

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.