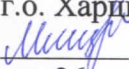
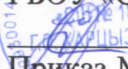


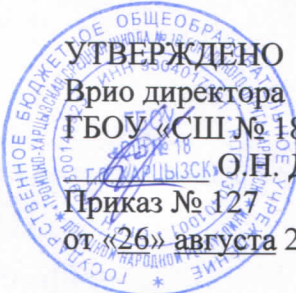


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
"ТРОИЦКО-ХАРЦЫЗСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 18 ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
ХАРЦЫЗСК" ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
(ГБОУ "СШ № 18 Г.О. ХАРЦЫЗСК")

РАССМОТРЕНО  
на педагогическом совете  
ГБОУ «СШ № 18  
г.о. Харцызск»  
Протокол № 6  
от «26» августа 2024 г.

СОГЛАСОВАНО  
Заместитель директора  
ГБОУ «СШ № 18  
г.о. Харцызск»  
 Х.А. Мищенко  
от «26» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Врио директора  
ГБОУ «СШ № 18 г.о. Харцызск»  
 О.Н. Дорофеева  
Приказ № 127  
от «26» августа 2024 г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Составитель:  
Дорофеева О.Н. Врио директора, учитель  
русского языка и литературы  
ГБОУ «СШ № 18 г.о. Харцызск»

Учительская профессия сложна, она требует призвания, раскрыться которому и помогает опытный педагогический коллектив школы. Молодой преподаватель должен чувствовать постоянную поддержку старших, опытных наставников: администрации, руководителя методического объединения, учителей-коллег, классных руководителей и психологов. Ведь все они могут помочь новичку в планировании, рассказать о специфике работы с детьми и поделиться опытом многими другими способами. Ведь каждый из них - мастер своего дела. Именно в таком коллективе может сформироваться настоящий учитель. Хотелось бы, чтобы так было во всех школах, тогда число молодых учителей будет значительно больше, а престиж профессии учителя выше.

**Цель:** создать условия для успешной адаптации, профессионального становления и развития молодого специалиста

**Задачи:**

- создание комфортных условий для адаптации и профессионального становления молодого специалиста;
- развитие интереса к педагогической деятельности, стремления ответственно и творчески выполнять обязанности учителя;
- выявление профессиональных затруднений молодого педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог»;
- инициирование самоопределения молодого специалиста в проектировании пути профессионального развития;
- выявление проблемных мест в организации наставничества и качестве результатов профессионального становления молодых специалистов и выработка предложений по их улучшению

**1. Пояснительная записка**

Поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики школы. Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Включает в себя анализ наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей деятельности, а также эмоционального состояния по отношению к учащимся, коллегам и к процессу преподавания. Наставничество молодого специалиста — это становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств педагога. Система наставничества призвана оказывать начинающему учителю профессиональную помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Создавать ситуации успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.



Программа наставничества призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Задача наставника - помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставничество - это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, учащихся, родителей (законных представителей). Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

**Срок реализации программы: 1 год**

## **2. Цель и задачи программы**

**Цель программы:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога для обеспечения эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу. Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении, вовлечение в образовательную деятельность и общественную жизнь образовательной организации.

### **Задачи программы:**

- Обеспечить успешную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;

- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;

- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. Развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на учителя обязанности по занимаемой должности.

- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога, повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

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

-Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, усвоению лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, способствовать объединению и общению на основе школьных традиций.

### **3. Этапы реализации программы**

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставника можно выделить четыре этапа:

*Первый этап.* Анкетирование молодых специалистов в целях выявления первичных затруднений в профессиональном становлении.

*Второй этап.* Составление и реализация программы наставничества.

*Третий этап.* Отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого специалиста, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

*Четвёртый этап.* Оценка эффективности и результативности реализации Программы.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования для определения трудностей и проблем. Затем разрабатывается совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть надзирателем, поучающим молодого и неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество - это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой специалист обсуждает с наставником свои профессиональные проблемы и получает от него реальную помощь. Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

### **Формы и методы реализации программы**

консультирование (индивидуальное, групповое);



активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки, совместная деятельность и др.).

### **Этапы реализации программы**

Пары наставник-наставляемый(е) создаются в образовательном учреждении создаются на 1-3 года, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

### **Деятельность наставника**

**1-й этап - адаптационный.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет степень его умений и навыков, чтобы выработать программу адаптации.

**2-й этап - основной (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3-й этап - контрольно-оценочный.** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Обязанности наставника:**

- ✓ знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- ✓ разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- ✓ изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- ✓ знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- ✓ вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, учителю начальных классов, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- ✓ проводить необходимое обучение;

- ✓ контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- ✓ разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- ✓ давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- ✓ контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- ✓ - оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- ✓ личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- ✓ участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- ✓ периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- ✓ подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Обязанности молодого специалиста:**

- ✓ изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- ✓ выполнять план профессионального становления в установленные сроки; - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- ✓ учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- ✓ совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- ✓ периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

#### **5. Принципы реализации программы**

реализация программы строится на следующих принципах:

**принцип научности** – использование научно-обоснованных технологий;

**принцип легитимности** – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:



**принцип гуманизации** – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

**принцип индивидуализации** – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

**принцип компетентности** – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

**принцип комплексности** – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПИ;

**принцип лояльности** – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

**принцип конфиденциальности** – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

**принцип добровольности** – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

**принцип активности** – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

#### **5. Технология управления наставнической деятельностью**

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- ✓ Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- ✓ Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- ✓ Мониторинг – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- ✓ Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

обеспечение качества прохождения аттестации учителями;

участие педагогов в инновационной деятельности;

участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;

диссеминация педагогического опыта.

- ✓ Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ

результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лицея, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

**Формы и методы работы с наставляемыми:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.



5. Календарный план работы

Основные направления деятельности	Конкретные меры / Формы мероприятий	Планируемые результаты	Сроки
Анализ профессиональных трудностей и способов их преодоления	<p>Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития</p> <p>Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон профессионального развития. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)</p> <p>Разработка конкретных шагов по преодолению профессиональных трудностей</p>	<p>Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником</p> <p>Разработан индивидуальный маршрут образовательного маршрута (план молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)</p>	Сентябрь
Вхождение в Педагогическую должность	<p>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации</p> <p>Знакомство с ОО, ее особенностями и направления развития.</p> <p>Знакомство с коллективом</p>	<p>Компетентность молодого специалиста в заполнении школьной документации</p> <p>Изучены особенности и направления деятельности школы. Изучена программа развития школы</p>	Сентябрь
Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым специалистом	<p>Изучение сайта школы, групп в социальных сетях, порядка публикации и содержания размещаемой информации</p> <p>Изучение внутренней системы оценки качества образования</p> <p>Организация общения посредством электронной почты, социальных сетей</p>	<p>Изучена структура коллектива, выявлены направления взаимодействия и сотрудничества с различными группами работников</p> <p>Изучена структура официального сайта школы и размещенная документация. Изучены правила публикации информации о деятельности школы на сайте и в социальных сетях</p> <p>Изучены основные положения школы</p> <p>Возможность постоянного взаимодействия и общения</p>	Сентябрь

Организационно-методическая деятельность	изучение методологических основ и методики построения и организации результативного учебного процесса Консультации по подбору методической литературы	Изучены методологические основы и методика построения и организации результативного учебного процесса Регулярно изучается методическая литература. Сформирована и пополняется «копилка» педагогических идей.	Сентябрь
	Включение в деятельность МО учителей начальных классов	Включен в состав предметного МО, ознакомлен с планом работы МО на 2024-2025 учебный год. Определена тема самообразования в рамках деятельности МО. Участие в работе МО: участие в проведении предметных недель, выступление на заседаниях	В течение года по плану работы МО
Профессиональное становление	Консультации по составлению рабочей программы и КТП в соответствии с ФГОС Инструктаж по работе с электронным журналом. Беседы «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания на ступени начального образования в соответствии с ФГОС»	Составлена рабочая программа и КТП по всем предметам начальной школы в соответствии с требованиями ФГОС Изучен состав УМК, структура типовых уроков и методики преподавания на ступени начального образования в соответствии с обновленными ФГОС	Сентябрь  октябрь
	Беседа «Психофизиологические особенности детей 5-11 классов»	Изучены психофизиологические и возрастные особенности учащихся 5-11 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	Октябрь
	Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС (молодого специалиста) Организация фотосъемки и/или видеосъемки уроков молодого специалиста.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа	Октябрь
	Практикум «Методы активизации внимания обучающихся на уроках в начальной школе»	Изучены различные методы активизации внимания обучающихся на уроках, которые активно применяются при проведении уроков	Ноябрь



Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи (4-5 уроков за четверть)	Посещены уроки различных типов. Проведен развернутый анализ посещенных уроков. Даны рекомендации по повышению эффективности уроков.	в течение года
Посещение уроков опытных педагогов, открытых мероприятий, участие в семинарах и т.д, их анализ.	Изучен положительный опыт проведения уроков и открытых мероприятий	в течение года
Освоение современных образовательных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий	Декабрь-январь
Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы	Посещение мастер-классов наставника и педагогов школы.	Февраль
Формирование позитивного имиджа педагога.	Культура общения с педагогами, родителями учащихся, учащимися, освоенные эффективные приемы.	в течение года
Открытые уроки в рамках «Методической недели»	Участие в Методической недели. Посещение открытых уроков молодым специалистом.	март
Практикумы по решению педагогических ситуаций. Привлечение к участию в общественных мероприятиях на уровне школы, поселка и оказание помощи	Активное участие молодого специалиста в общественной и культурной жизни школы и поселка	в течение года
Встречи-консультации с наставником по вопросам, возникающим в процессе педагогической деятельности	Своевременное преодоление затруднений и решение вопросов, возникающих в процессе педагогической деятельности	в течение года
Моделирование воспитательной работы класса	Самостоятельное оформление молодым специалистом школьной документации. Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе.	Сентябрь - ноябрь

	рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)		
Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального маршрута профессионального становления (специалиста)	образовательного специалиста (план молодого специалиста)
Определение темы самообразования	Выбор темы самообразования молодого специалиста (с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция индивидуального маршрута профессионального становления (специалиста)	образовательного специалиста (план молодого специалиста)
Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического объединения		Март-апрель Октябрь-ноябрь Май



## 8. Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Педагог-наставник предоставляет отчет о реализации наставничества по итогам полугодий 2 раза в год (каждый год) директору и зам. дир. по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

### *Отчётная форма по итогам четверти*

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам года
- 3) Общие сведения по итогам года
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы наставничества «Учитель – учитель».

### **Ожидаемые результаты:**

#### *для молодого специалиста:*

- ✓ включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно - экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность;
- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;

- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и/или квалификационную категорию.

*для наставника:*

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
- ✓ для образовательной организации:
- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в школе.



## АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

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

- в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.
- в проведении уроков: да; нет; частично.
- в проведении внеклассных мероприятий: да; нет; частично.
- в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.
- в общении с учащимися, их родителями: да; нет; частично;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Что представляет ли для вас трудность:

- формулировка целей урока: да; нет; частично.
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока да; нет; частично;
- мотивация деятельности учащихся да; нет; частично;
- формулировка вопросов проблемного характера да; нет; частично;
- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;
- подготовка для учащихся заданий различной степени трудности да; нет; частично;
- активизация учащихся в обучении да; нет; частично;
- организация сотрудничества учащихся да; нет; частично;
- организация само- и взаимоконтроля учащихся да; нет; частично;
- организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся да; нет; частично;
- развитие творческих способностей учащихся да; нет; частично;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

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

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- предметным кафедрам;
- школе начинающего учителя;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

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):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;
- учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
- регулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_



## ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества \_\_\_\_\_ (ФИО наставника) в отношении \_\_\_\_\_ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
  - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
  - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
  - Личные консультации в заранее определенное время
  - Личные консультации по мере возникновения необходимости
  - Поэтапный совместный разбор практических заданий
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации? 11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью

18 ( всего листов ) листа  
Врио директора  
ГБОУ «СП № 18 г.о. Харцызск»  
О.Н. Дорофеева

