

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 4» г. Уссурийска  
Уссурийского городского округа

## **Кейс педагога-наставника**

Наставник: Мирочник Наталья Николаевна, учитель химии и биологии МБОУ  
СОШ №4 г. Уссурийска

Молодой специалист: Шиндина Дарья Алексеевна, учитель биологии и химии  
МБОУ СОШ № 4 г. Уссурийска

## Приложение 1.

### Анкета для молодого педагога (входная диагностика)

#### *Уважаемый педагог!*

*С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать Ваше мнение. Заранее благодарим Вас.*

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

#### **1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первые дни работы в школе)?**

- Тревожность, неуверенность в своих силах
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
- Страх перед обучающимися, родителями
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
- Другое \_\_\_\_\_

#### **2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?**

- Да, изменилось в лучшую сторону
- Да, изменилось в худшую сторону
- Нет, осталось прежним
- Затрудняюсь ответить
- Другое

#### **3. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?**

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

#### **4. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?**

- Разговор с администрацией, коллегами по поводу возникающих проблем;

- Организация и проведение урока или внеурочного занятия с использованием современных педагогических технологий;
- Взаимодействие с детьми в процессе организации образовательной деятельности;
- Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
- Индивидуальная беседа с родителями обучающихся по различным поводам;
- Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
- Разработка документации (рабочие программы, планирование, конспекты и т.п.)
- Другое \_\_\_\_\_

**5. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

- Да
- Нет
- Частично  
(Почему?) \_\_\_\_\_

**6. Представляет ли для вас трудность (да/нет):**

- подбирать оптимальные методы и приёмы для проведения занятия
- подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности
- организовывать сотрудничество между детьми
- мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности
- создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**7. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (прономеруйте в порядке выбора):**

- самообразованию
- семинарам-практикумам
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**Спасибо за сотрудничество!**

**Анкета для молодого учителя**  
(личностные особенности)

1. ФИО \_\_\_\_\_
2. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
3. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
4. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер»)  
\_\_\_\_\_
5. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником ?
6. Какие качества наставника могли бы быть наиболее востребованы Вами: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?  
\_\_\_\_\_
7. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
8. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

### Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута. С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. «ПРОВОДНИК». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80%.
2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу **взаимопомощи** и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60-80%.
3. «КУМИР». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40-60%.

4. «КОНСУЛЬТАНТ». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30-40%.
5. «КОНТРОЛЕР». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность её организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10-30 %.

**Анкета для молодого педагога  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2-3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое \_\_\_\_\_

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5-2,5 часа в неделю;
- 2-1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое \_\_\_\_\_

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы - наставник»:

- 30-70 процентов;
- 60-40 процентов;
- 70-30 процентов;
- 80-20 процентов;
- другое \_\_\_\_\_

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое \_\_\_\_\_

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое \_\_\_\_\_

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом-наставником на следующий период \_\_\_\_\_



**Анкета для педагога наставника  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
- освоение практических навыков работы;	
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
- самостоятельное изучение молодым педагогом	

материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
- в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
- личные консультации в заранее определенное время;	
- личные консультации по мере возникновения необходимости;	
- поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**  
(итоговая)

Молодой педагог: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 - высокий уровень развития навыка;

2 - средний уровень развития навыка;

1 - развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале - уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	Осознает цель своей деятельности по формированию личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП НОО (ООО, СОО).			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с требованиями ФГОС НОО (ООО, СОО).			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП НОО (ООО, СОО).			
4	Умеет организовывать проектную деятельность обучающихся			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора обучающихся.			

**Организаторские и коммуникативные навыки**

1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению учебного плана.			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия.			
3	Умеет развивать познавательную активность, целенаправленно работать по формированию УУД и функциональной грамотности обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС НОО (ООО, СОО).			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками.			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями обучающихся для достижения целей образования, которые прописаны в ООП НОО (ООО, СОО).			
6	Умеет подходить к обучающемуся с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			

**Аналитические навыки**

1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями			
2	Умеет анализировать процесс формирования УУД обучающихся.			
3	Умеет анализировать динамику формирования функциональной грамотности обучающихся.			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает  
достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы самостоятельно  
выполнять обязанности педагога. Её (его) профессиональные навыки по  
окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо  
продолжать развивать такие навыки, как \_\_\_\_\_

Приложение 7.

**Диагностическая тестовая карта  
оценки профессионального роста молодого педагога  
(оцените по 10-балльной шкале)**

Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Начало профессиональной деятельности	Промежуточный результат	По окончании наставничества
Знание своего предмета.			
Умение анализировать.			
Знание методики преподавания.			
Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.			
Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.			
Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся.			
Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.			
Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.			
Знание и использование в своей работе различных образовательных технологий.			
Рациональное использование в своей работе наглядности.			

## Анкета для участников формы наставничества «педагог-педагог»

### Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы для профессиональной адаптации педагога	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы в вопросах профессиональной адаптации педагога	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]



### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы в вопросах профессиональной адаптации педагога	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы в вопросах профессиональной адаптации педагога	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

работой?										
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Памятки**  
**Примерный кодекс общения с родителями**

- > Родителям нужна поддержка, помощь и добрый совет. Если вы ими располагаете, создайте необходимые условия для общения.
- > Не беседуйте с родителями второпях, на бегу; если вы не располагаете временем, лучше договоритесь о встрече в другой раз.
- > Разговаривайте с родителями спокойным тоном, не старайтесь назидать и поучать — это вызывает раздражение и негативную реакцию со стороны родителей.
- > Умейте терпеливо слушать родителей, давайте возможность высказаться по всем наболевшим вопросам.
- > Не спешите с выводами! Обдумайте хорошо то, что вы от родителей услышали.
- > То, о чем родители вам поведали, не должно стать достоянием других родителей, учащихся и педагогов.
- > Если есть профессиональная необходимость поделиться той информацией, которую сообщили родители, еще с кем-то, родителей необходимо поставить об этом в известность.
- > Готовясь к встрече с семьей ученика, необходимо помнить, что любой родитель хочет услышать не только плохое, но и хорошее, дающее шанс на будущее.
- > Каждая встреча с семьей ученика должна заканчиваться конструктивными рекомендациями для родителей и самого ученика.
- > Если педагог в какой-то проблеме или ситуации некомпетентен, он должен извиниться перед родителями и предложить им обратиться за консультацией к специалистам.

**Принципы работы педагога с родителями, способствующие  
конструктивному взаимодействию**

- > Говорить на понятном родителям языке, без употребления специальной терминологии.
- > Быть конкретным, отвечать непосредственно на поставленный вопрос.
- > Быть активным (родители не должны брать интервью у педагога).
- > Учитывать эмоциональное состояние родителя.

- > Отказаться от поучений, нотации, высокомерия, разговаривать с позиции партнерства.
- > Предварительно планировать содержание беседы с родителями.
- > Быть доброжелательным.
- > Защищать интересы родителей, а не становиться инструментом в руках администрации.
- > Сохранять конфиденциальность информации, полученной от родителей.

### **Алгоритм разрешения конфликта**

1. Выслушайте собеседника, не перебивая его.
2. Признайте чувства, которые собеседник испытывает.
3. Установите границы допустимого: «Я готов(а) вас выслушать, но слушать брань не буду».
4. Продемонстрируйте понимание роли родителя в воспитании ребенка, например: «Я понимаю, что вы заботитесь о своем ребенке».
5. Выясните, как родитель воспринимает конфликт: «Пожалуйста, говорите, мне очень важно знать ваше мнение по поводу произошедшего».
6. Четко сформулируйте предмет обсуждения, т.е. то, из-за чего возник конфликт. Это важно для сужения поля обсуждаемых проблем. Достигнуть этого можно с помощью приема активного слушания — резюмирования, например: «Таким образом, главное... Если теперь подытожить сказанное вами, то...». Еще лучше попросить сделать резюме самого родителя.
7. Установите, по каким вопросам вы с родителем имеете одинаковые взгляды, а по каким — ваши мнения расходятся. Это можно сделать, повторив несколько раз вопрос: «Вы согласны с?..»
8. Опишите содержание конфликта, избавив его от эмоциональных характеристик. Здесь снова может быть использован прием резюмирования: «Итак, мы пришли к тому что...».
9. Ищите выход из ситуации, устраивающий обе стороны. Для этого попросите родителя дать свои предложения по решению проблемы и добавьте к ним свои. Если среди этого перечня не нашлось варианта, устраивающего обоих, то необходимо продолжить выдвижение предложений по решению проблемы до тех пор, пока не будет найден выход из ситуации, отвечающий интересам всех сторон

10.Примите совместное «коммюнике», в котором устно или письменно будет зафиксировано, что обе стороны, участвующие в конфликте, признают решение приемлемым и обязуются его выполнять.