

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Игримская средняя общеобразовательная школа № 1

**Диагностический подход  
в наставнической деятельности  
педагога-наставника**

АВТОР:

СЕРДЮК АЛЕНА НИКОЛАЕВНА

УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ, МАТЕМАТИКИ,

РУКОВОДИТЕЛЯ МО

УЧИТЕЛЕЙ ТЕХНОЛОГИИ

И ЭСТЕТИЧЕСКОГО ЦИКЛА

## **Диагностический подход в наставнической деятельности педагога-наставника**

Запуск Программы наставничества «Учитель-Учитель», как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Целью внедрения целевой модели наставничества «учитель – учитель / педагог - педагог» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Целью наставничества в школе является обеспечение условий для успешной адаптации молодого специалиста.

Методическое сопровождение наставляемого включает в себя не только обеспечение методическими, научными и психологическими ресурсами, помощь в организации урочной и внеурочной деятельности, но и дидактическую и диагностическую деятельность по выявлению и устранению профессиональных затруднений начинающего специалиста.

Цель и содержание диагностических материалов зависит от стажа, опыта и профессиональных затруднений молодого учителя.

В работе педагога-наставника возникла потребность в разработке пакета диагностических и дидактических материалов, рассчитанных на один учебный год и имеющих цикличную структуру: входная диагностика (блок 1) - обучающие мероприятия - промежуточная диагностика (блок 2) - обучающие мероприятия - итоговая диагностика (блок 3).

Анкетирование и наблюдение показывает, что молодой педагог сталкивается со многими трудностями в своей деятельности:

- организация дифференцированной и индивидуальной работы с детьми
- выбор методов, приемов, технологий
- разработка программы по предмету и составление КТП
- работа с документацией
- работа с родителями
- организация урока
- организация внеурочной деятельности.

С помощью диагностического подхода выявляются дефициты и потребности профессиональной деятельности начинающего учителя. Диагностика обеспечивает обратную связь, показывает насколько эффективно были выбраны формы и методы ликвидации дефицитов, с какими трудностями столкнулся начинающий педагог более остро.

Таким образом, диагностика процесса адаптации начинающего специалиста - это особый вид деятельности, представляющий собой установление и изучение затруднений и потребностей, характеризующих состояние и результаты процесса адаптации, и позволяющий на этой основе прогнозировать возможные отклонения, определять пути их предупреждения, а также корректировать этот процесс в целях повышения качества подготовки молодых специалистов.

Блок 1

**Анкета наставника 1**  
**Опроса для мониторинга (до начала работы с наставляемым)**

Наставник: (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция к табличным вопросам:**

3 – высокий уровень; 2 – средний уровень; 1 – низкий уровень.

Направление анкетирования	Оценка		
	1	2	3
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества			
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?			
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)			
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации			
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?			
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?			
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации			
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс			
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?			

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_

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

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

**Анкета наставляемого 1**  
**Опроса для мониторинга (до начала работы с наставником)**

Наставляемый: (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

3. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]  
4. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция к табличным вопросам:**

3 – высокий уровень; 2 – средний уровень; 1 – низкий уровень.

Направление анкетирования	Оценка		
	1	2	3
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества			
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества			
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)			
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации			
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)			
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний			
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков			
10. Ожидаемое качество программ профессиональной адаптации			
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?			
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?			

14. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

15. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Блок 2

**Анкета наставника 2**  
**Анализ промежуточных результатов работы**

Наставник: (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится Ваше взаимодействие с наставляемым и как Вы оцениваете результат работы.

<i>Вопрос</i>	Оценка (по шкале от 1 до 3)
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 3 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 3 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 образовательной организации:

\_\_\_\_\_

**Анкета наставляемого 2**  
**Анализ промежуточных результатов работы с наставником**  
Наставляемый: (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

(Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.)

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;
- не встречались;
- другое \_\_\_\_\_

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

- более 3 часов в неделю;
- 3–2 часа в неделю;
- 2–1 часа в неделю;
- менее часа в неделю;
- другое \_\_\_\_\_

3. Всегда ли наставник мог дать понятные и применимые в деятельности ответы на Ваши вопросы?

- всегда;
- не всегда;
- никогда;
- другое \_\_\_\_\_

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

- каждый раз;
- почти всегда;
- иногда;
- никогда;
- другое \_\_\_\_\_

5. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?  
\_\_\_\_\_

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас менее эффективными?  
\_\_\_\_\_

7. Какие Ваши предложения/пожелания по организации работы с педагогом наставником на следующий период?  
\_\_\_\_\_

Блок 3

**Диагностическая карта оценки навыков специалиста**

Наставляемый: (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

Наставник: (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

**Инструкция:** Оцените навыки наставляемого 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 навыка.

Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ОУ			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ОУ			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ОУ			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ОУ			
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 развития и воспитания, которые прописаны в ООП ОУ			
6	Умеет подходить к обучающемуся с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<b>Аналитические навыки</b>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ОУ			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности самостоятельно. Профессиональные навыки наставляемого по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_.

**Анкета наставляемого 3**  
**Показатели системы оценки**  
**профессиональной деятельности наставляемого педагога**

Наставляемый: (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

**Инструкция:** Оцените навыки наставляемого 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 навыка.

Запишите вывод в конце карты.

№	Направление анкетирования	Оценка		
		1	2	3
1	Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.			
2	Культура ведения документации.			
3	Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.			
4	Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.			
5	Использование в профессиональной деятельности информационных технологий			
6	Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.			
7	Использование инновационных форм, методов образования.			
8	Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.			
9	Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.			
10	Участие в инновационной работе.			
11	Осуществление самообразования.			
12	Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.			
13	Дисциплинированность и ответственность.			
14	Достижения воспитанников.			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности самостоятельно. Профессиональные навыки наставляемого по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.